

7. BÖLÜM / CHAPTER 7

KADIN PİLOTLAR: ÖNYARGI VE ENGELLERİN AŞILMASI

WOMEN PILOTS: OVERCOMING PREJUDICES AND BARRIERS

Ferhat AYYILDIZ¹

¹Istanbul Üniversitesi, Edebiyat Fakültesi, Psikoloji Bölümü, Uygulamalı Psikoloji Ana Bilim Dalı,
İstanbul, Türkiye

E-mail: ferhat.ayyildiz@istanbul.edu.tr

DOI: 10.26650/B/SS32.2022.04.07

ÖZ

Havacılık sektöründeki birçok rolde, özellikle pilotlar arasında, erkeklerin sayıca baskın olduğu görülmektedir. Tarihsel süreçte birçok meslek alanında kadınların oranında iyileşmeler yaşansa da pilotlukta kadınların oranı istikrarlı bir şekilde düşük kalmıştır. Kadınlar havacılığın erken dönemlerinde sektörün gelişiminde önemli bir rol oynamış olsalar da katkıları istisnai olarak görülmüş ve yeterli temsil edilmelerini sağlamamıştır. Kadın pilotlara ilişkin stereotipik inançlar, kadınların havacılıkta yer alma isteklerini olumsuz etkilemektedir. Özellikle işin evden uzakta olmayı gerektirmesi, ev alanından sorumlu kabul edilen kadınlar için dezavantaj yaratmakta ve pilotluğun erkek işi olarak görülmesine neden olmaktadır. Kadınlar bu önyargılara karşı koyup havacılıkta yer almayı başarsalar da görevlerini sürdürürken belirli zorluklar ile karşılaşmaya devam etmekte ve sürekli olarak kendilerini kanıtlamak zorunda kalmaktadır. Hâlbuki kadınlar ve erkekler arasındaki farklılıklara ve bu farklılıkların sonuçlarına ilişkin yapılan araştırmalar pilotluk açısından herhangi bir grubun diğerine kıyasla daha üstün olmadığını göstermektedir. Havacılık sektöründeki büyüme hızına bağlı olarak gerekli iş gücü ihtiyacının karşılanmasında kadınlar hayati bir önem arz etmektedir. Bu nedenle örgüt kültüründe iyileştirmeler sağlanmalı, kadınlar ve aileleri için farkındalık ve bilgilendirme çalışmaları yürütülmeli, eğitime yönelik maddi destek kuvvetlendirilmeli, işe alım ve eğitim uygulamalarında belirli düzenlemeler yapılmalı ve iş-yaşam dengesini sağlamaya yönelik politikalar benimsenmelidir. Ayrıca yürütülecek araştırmalarda örtük tutumlar da değerlendirilmeli ve cinsiyetler arası farklılıklar incelenirken bağlamsal performans ve ekip kaynak yönetimi becerileri de dikkate alınmalıdır.

Anahtar Kelimeler: Kadın pilot, Havacılık, Toplumsal cinsiyet, Stereotip, Önyargı

ABSTRACT

It seems that men are predominant in many aviation roles, especially in the role of pilot. Although women are entering many professions in greater numbers than ever before, the situation is different for pilots. In its early stages

of the aviation sector's development, women played an important role, yet these contributions were seen as exceptional, and thus did not ensure their adequate representation in the sector. Stereotypical beliefs might undermine women's desire to join the profession. In particular, the requirement of being away from home is seen as an obstacle for women, who are considered responsible for the home, and thus, flying is seen as a man's domain. Although some women have overcome these problems, they continue to face prejudice, and feel pressure to constantly prove themselves. However, studies on the differences between men and women pilots show that neither has a clear advantage in terms of the qualifications needed. Because of the predicted growth rate in the aviation sector, women will play a vital role in meeting workforce needs. For this reason, the following measures are recommended: improvements in organizational culture, awareness and information activities for women and their families, greater financial support for pilot education, the adoption of work-life balance practices, and revised regulations in recruitment and training practices. Additionally, it is important to understand implicit attitudes, contextual performance, and crew resource management skills in gender-related research.

Keywords: Women pilot, Aviation, Gender, Stereotype, Prejudice

Extended Abstract

Before the coronavirus pandemic, commercial aviation was one of the fastest-growing industries in the world (Mehta, 2015). The need for a workforce in aviation jobs increased with the number of passengers and aircraft (Germain et al., 2012). Currently, the aviation industry has a very homogeneous workforce dominated by white male employees (Opengart & Germain, 2018). The underrepresentation of women in the pilot role is a particularly critical issue (Karp et al., 2018). However, growth in this sector can only be sustained with the hiring and retention of female pilots (McCarthy et al., 2015).

Women have contributed significantly to aviation since the industry began with the Wright Brothers' first flight. Women had the opportunity to participate more widely in the civil aviation sector as many men were drafted into the army in World War II (Smart, 1998). These early female pilots were supported by organizations such as The Ninety-Nines, WASP, and Whirly-Girls (Gray, 2007). These developments had widespread influence, including in Turkey, where Bedriye Tahir Gökmen received the title of the first Turkish female pilot in 1933, and Sabiha Gökçen served as the world's first female fighter pilot in 1937 (Kuyucak, 2010). After the war, the excess of qualified male pilots forced women pilots to return to the role of wife and mother (Smart, 1998). Women's role in aviation became associated with cabin attendant. Although all flight crew in the early period were men (Mills, 2017), cabin services became feminized after Ellen Church's initiatives. The popularity of female flight attendants with passengers led first Boeing, and then other airlines to hire women in this role (Barry, 2007).

Gender stereotypes are a major factor in the domination of professions by a certain gender. These stereotypes lead to expectations of certain behaviors (Hamilton et al., 1990). According

to the Lack of Fit Model (Heilman, 1983), the fit between the characteristics attributed to individuals and the requirements of a role shapes performance expectations. There are long-established stereotypes which cause doubt over female pilots' abilities (Paulsen, 2002), leading to discriminatory practices. Representation rates in the sector also reveal that different professions within the sector are divided according to gender (Sule, 2017).

Women face difficulties in both accessing and maintaining specific roles in aviation. First, there are 'glass doors' that women have to struggle to open (Bridges et al., 2014). Flying requires working away from home and variable schedules, factors which discourage women from the industry (Turnbull, 2013). Even after the doors are opened, women face many difficulties, such as lack of female role models and trainers (Germain et al., 2012). Women may also be expected to do tasks in the cockpit that men are not (Hynes & Puckett, 2011). Male pilots may cause them discomfort (Opengart & Germain, 2018). Another issue is that passengers tend to believe that male pilots are more skilled and perform better under stress (Anderson, 2013).

Some arguments have been put forward for the idea that women should not fly planes: physiological differences, physical weaknesses, health problems, and cultural problems (Smart, 1998). Despite this, studies evaluating these stereotypical beliefs have determined no definite differences in intelligence, ability, or personality traits (Walton & Politano, 2014). Additionally, studies examining the rates and types of accidents have provided no evidence that women are less reliable (Baker et al., 2001; McFadden, 1996).

As most research on attitudes towards female pilots has examined explicit attitudes, future research should examine implicit attitudes, and seek ways to improve these. For performance comparison, accidents have been examined, but it is also important to assess the contextual performance, and its contribution to successful teamwork. Women's strengths and weaknesses should also be identified in terms of crew resource management. As practical implications, women should be made more aware of piloting as a career option and given support for this choice in the face of family opposition. Airlines should be encouraged to offer more financial support for their training. Women in the cockpit can promote more egalitarian attitudes (Walton & Politano, 2014), thus, training and flight planning should allow for increased interaction between male female pilots. Examining the attitudes of male pilots during recruitment processes can lead to improved cultural perceptions. Mentors for women pilots could help them in meeting the challenges of the profession. Efforts should be made to adopt work-life balance practices that encourage the retention of women and increase their organizational commitment (McCarthy et al., 2015).

Giriş

İkinci Dünya Savaşı, erkeklerin yokluğunda kadınları iş gücüne girmeye teşvik etmiş ve tarihsel olarak erkek egemenliği olan çok sayıda alanda toplumsal cinsiyet eşitliği kazanımları sağlamıştır (Bruce, 2016). Ancak bu kazanımlar, kadınlar ve erkekler arasındaki eşitsizliği giderememiş, sadece hafifletebilmiştir. Günümüzdeki istihdam oranları karşılaştırıldığında dahi erkeklerin iş gücüne katılma oranı %74 iken, kadınlarda bu oran %47 olarak tespit edilmiştir (International Labour Office, 2020). Cinsiyet grupları arasındaki istihdama ilişkin bu eşitsizlikler ülkelere, sektörler ve rollere göre farklılık göstermektedir (World Economic Forum, 2017). Eşitsizliğin yoğun bir şekilde yaşandığı ulaşım sektöründe, kabin memurluğundan farklı bir rolde “kadınlara yer olmadığı” yönündeki görüş yaygın biçimde kabul edilmektedir (Turnbull, 2013). Daha net biçimde ifade etmek gerekirse, diğer alanlarda olduğu gibi ulaşım sektöründeki havacılık alanına da tarihsel olarak erkekler hâkim olmuştur. Havacılıktaki kadınların sayısı zaman içinde sürekli artmakla birlikte, hala sektör içinde önemli bir oran teşkil etmemektedir (Depperschmidt ve Bliss, 2009). Farklı ülkelerde, hükümetler ve sanayiler tarafından kadınları havacılık sektörüne katılmaya teşvik etmek amaçlı sergilenen tüm çabalara rağmen, bu çabadan etkilenen kadın oranı oldukça düşük kalmıştır (Turney, 2000).

Bu durumun gerekçelerini daha iyi anlamak ve çözüm sağlayabilmek adına bölümün ilerleyen kısımlarında öncelikle havacılık sektöründeki güncel cinsiyet dağılımına ilişkin bilgiler sunulmuş ve kadınların tarihsel süreçte havacılığa sunduğu katkılar incelenmiştir. Sonrasında mesleklerin cinsiyetlendirilmesine ilişkin kuramsal açıklamalar ve bu bağlamda pilotluk mesleğinin yapısı değerlendirilmiştir. Ardından pilotluk mesleğinde kadınların ne gibi zorluklarla karşılaştığı ele alınmış ve öne sürülen cinsiyet farklılıklarının gerçekliği gözden geçirilmiştir. Tüm bu incelemeler sonrasında havacılık sektörüne yönelik uygulama ve araştırma önerilerinde bulunulmuştur.

Havacılıktaki İş Gücünün Cinsiyet Dağılımına Genel Bir Bakış

Koronavirüs pandemisi 2020 yılında dünya genelinde yaygınlık kazanarak birçok sektör üzerinde olumsuz etkilerde bulunmuştur. Ancak pandemi ortaya çıkmadan önce yayımlanan eserlerde ticari havacılık dünyanın en hızlı büyüyen endüstrilerinden biri olarak gösterilmiştir (Mehta, 2015). Bu bağlamda yapılan 10 yıllık tahminlerde 2017-2027 yılları arasında hem yolcu sayısının hem de uçak sayısının yaklaşık %50 oranında artmasının beklendiği ifade edilmiştir (CAE, 2017). Bu sayının hâlen etkisini sürdüren küresel salgına bağlı olarak düşmüş olması mümkün olsa da sağlık alanındaki gelişmelere paralel olarak havacılık sektörünün

kendini bir süre sonra toparlaması ve eski hızında büyümeye devam etmesi olasıdır. Yolcu ve uçak sayılarındaki artış sektördeki birçok meslekte yeni ihtiyaçları doğurmaktadır. “Pilot”, “teknisyen”, “hava trafik kontrolörü” gibi zincirin her bir halkasında iş gücü ihtiyacı artmaktadır (Germain, Herzog ve Hamilton, 2012). Mevcut durum incelendiğinde, havacılık kültürünün rekabetçi bir özellik içerdiği ve çoğunlukla beyaz ırka mensup erkeklerden oluşan oldukça homojen bir iş gücüne sahip olduğu görülmektedir (Opengart ve Germain, 2018). Yukarıda sözü edilen mesleklerin her birinde kadınların düşük temsili görülmektedir. Yer eğitimleri, uçak hareket memurları (dispatcher), uçak bakım personeli ve uçuş mühendisleri arasındaki kadınların iş gücüne katılım oranı 2007 yılında incelendiğinde %3,9 olarak tespit edilmiştir (Ison, 2010). Daha güncel verilerde ise havacılık ve uzay mühendisleri, hava trafik kontrolörleri ve hareket memurları arasında kadınların oranının %11 ile %20 arasında değiştiği bildirilmektedir (Lutte, 2019). Bu roller ayrı ayrı incelendiğinde hava trafik kontrolörlerinin %26’sı, uçuş hareket memurlarının %18’i (Goyer, 2020), uçak teknisyenlerinin ise yalnızca %2,5’i kadındır (Clark, Newcomer ve Jones, 2015). Kabin görevlileri, bu sektördeki tek istisna olarak karşımıza çıkmaktadır; 2007 yılında kabin görevlileri arasında kadınların oranı %80,6 dolayındayken (Ison, 2010), daha güncel verilerde %75 ve üstü oranlar bildirilmektedir (Lutte, 2019).

Sektördeki genel eksikliğin ötesinde, pilotluk özelinde de kadın sayısının kritik düzeydeki azlığı göze çarpmaktadır (Karp ve arkadaşları, 2018). Pilotluğun erkek egemen bir kariyer olarak algılanması, ticari uçuşun ortaya çıkışından bu yana vardır. Hatta pilotluk kadınlar için cinsiyet açısından en uyumsuz mesleklerden biri olarak görülmektedir (Lancia, 2017). Bu nedenle kadınların hava yolu endüstrisindeki pilotlar olarak yüzdeleri istikrarlı bir şekilde düşük kalmaktadır (Bruce, 2016). Kadınların genellikle kabin memuru olarak görev yaptıkları uçaklara komuta eden pilotlar haline geldikleri (Wilson, 2005) ve bu sayının giderek arttığı bilirse de pilotluk hala erkek baskın bir meslek olmaktan kurtulamamıştır (Paulsen, 2002). 1980’lerden bu yana kadın pilot nüfusundaki büyüme hızı hukuk ve akademi gibi diğer erkek egemen mesleklerle kıyasla daha yavaştır (Opengart ve Germain, 2018). Yine erkek baskın olarak görülen diğer mesleklerle karşılaştırıldığında, bu sektördeki kadınların oranının doktor/cerrahlik (%38,2 kadın) ve avukatlık (%35,7 kadın) gibi mesleklerdeki kadın oranından önemli ölçüde daha düşük olduğu görülmektedir (Lagrange, 2018). Kaptan pilotlar arasında cinsiyet dağılımı incelendiğinde daha olumsuz bir tablonun mevcut olduğu ve kadınların oranının yalnızca %1 olduğu belirtilmektedir (Lutte, 2019). Dünya genelindeki bu tablonun Türkiye’de de değişmediği ve var olan beş hava yolu firmasında kadın pilot oranının %3,9 olduğu görülmektedir (Yanıkoglu, Kılıç ve Küçükonal, 2020).

Sektördeki mevcut iş gücünün ötesinde, sektörün geleceğini yansıtan havacılık lisans programlarına kadınların katılımları incelendiğinde, mevcut kadın pilot oranından daha iyi bir orana sahip oldukları ancak hala daha düşük seviyede olduğu tespit edilmiştir. 1997-2017 yılları arasında kadınların bu alandaki iş gücüne istikrarlı bir şekilde, ortalama %11,5 düzeyinde katılım gösterdikleri raporlanmıştır. Bu programlardaki öğretim üyelerinin de yalnızca %8,1'i kadındır. Bu oran, yükseköğretimdeki genel kadın öğretim üyesi oranının gerisinde kalmıştır (Ison, 2010). Ayrıca bu programların çok azında kadın yönetici yer almaktadır (Depperschmidt, 2008). Tüm bu nedenlerle Mitchell, Kristovics, Vermeulen, Wilson ve Martinussen (2005) pilotluğun uzun zamandır “*maskülenliğin kalesi*” olarak görüldüğünü söylemişlerdir.

Ticari havacılığın dünya çapında giderek büyümesi ve aynı zamanda yüksek vasıflı iş gücüne olan talebin artması göz önüne alındığında, kadın pilotların işe alınmaması ve işe alınanların çeşitli nedenlerle elde tutulamaması, sektördeki büyümeyi sınırlandırabilir ve kadınların yetenek ve becerileriyle yapabilecekleri katkılardan yararlanılmasını engelleyebilir. Bu da havacılığın gelişimini ve toplumsal düzeyde cinsiyet eşitliğinin sağlanmasını geciktireceği için hem sektör hem de daha geniş anlamda ekonomi için önemli bir sorun teşkil etmektedir (McCarthy, Budd ve Ison, 2015). Bunun yanı sıra takım çalışmalarında cinsiyet çeşitliliğinin etkilerine yönelik yapılan araştırmalar çeşitliliğin faydalarını ortaya koymuştur. Bu araştırmalardan birinde tamamı erkeklerden oluşan takıma kıyasla içerisinde kadın da yer alan takımın daha yüksek kaliteli kararlar verdiği bulunmuştur (Rogelberg ve Rumery, 1996). Böylesi karma cinsiyetli gruplarda kaynakların artması ve daha etkili etkileşim stillerinin benimsenmesi görev performansının iyileşmesini sağlamaktadır (Wood, 1987). Ayrıca bu gruplarda uyumun (kohezyon) daha yüksek algılandığı görülmüştür (Aries, 1976). Performans üzerindeki etkilerinin haricinde, cinsiyet çeşitliliğinin ekonomik kazançlar da sağlayabileceği ifade edilmektedir (Campbell ve Mínguez-Vera, 2008). Tüm bu nedenlerle ekip çalışmasının yoğun olarak gerçekleştirildiği havacılık sektöründe de ekipler içerisinde cinsiyet heterojenliğinin sağlayacağı faydalar dikkate alınmalıdır.

Kadınlar yalnızca sivil havacılıkta değil askeri havacılıkta da sayıca oldukça azdır (Caldwell ve Leduc Jr., 1998). Kadın pilotların eksik temsili, cinsiyet eşitsizliği meselesinin ötesine uzanmakta ve hem sivil hem de askeri havacılıktaki pilot sayısında eksiklik yaşanmasına neden olmaktadır (Bridges, Neal-Smith ve Mills, 2014). Bu alanda Türkiye’deki süreç incelendiğinde kadınlar uzun yıllar Hava Harp Okulu’na kabul edilmemiştir. Alınan kararlarla kadınlar bu okulda yer almaya başladığında ise her türlü savaş uçağında başarılı pilotlar olarak görevlerini yaptıkları görülmüştür (Yalçın, 2015). Ayrıca askeri öğrencilik

için başvuran kadın oranı da azımsanmayacak düzeydedir. 2019 yılında Milli Savunma Üniversitesi Askeri Öğrenci Aday Belirleme Sınavı'na katılan 372.451 öğrencinin %33'ü kadındır (ÖSYM, 2019). Buna rağmen kadınlara ayrılan kontenjanın çok düşük düzeylerde olduğu görülmektedir. Hava Harp Okulu'nda 2020 yılındaki öğrenci alımı için belirlenen 225 kontenjandan yalnızca 12'sinin kadınlar için olduğu açıklanmıştır (İçtrak, 2020). Oysaki büyüme ile paralel bir şekilde iş gücü oluşturabilmek adına aday havuzunu geniş tutmak gerekmektedir. Bu doğrultuda, bu havuzda yeterince yer almayan kadınlar başvurmaları için teşvik edilmelidir (CAE, 2017).

Havacılık Tarihinde Kadınların Rolü

Bölümün ana konusu kadın pilotlar olmasına rağmen havacılık tarihinde kadınların rolünün daha net anlaşılabilmesi adına, bu bölümde güncel cinsiyet dağılımı açısından birbirine zıt durumda olan pilotluk ve kabin görevliliği üzerinde durulmuştur.

Kadın Pilotlar

“*Uçucu kadın*” kavramı yeni değildir; kadınların havacılığın erken dönemlerinde oynadığı büyük rol, tarih kitaplarında yerini almış durumdadır (Smart, 1998). Wright Kardeşler'in ilk uçuşundan bu yana kadınların havacılığa önemli katkılar sağladığı görülmektedir. Havacılığın gelişmeye başladığı yıllar olan 1900'lerin başlarında Blanche Scott ilk kadın pilot olurken, hemen sonrasında 1911'de Harriet Quimby ilk lisanslı kadın pilot olarak tarihteki yerini almış ve İngiliz Kanalı boyunca uçuş gerçekleştirmiştir (Gant, 2001). Daha önceki yıllarda da kadınların paraşüt ve balon pilotluğu yaptıkları bilinmektedir (Ison, 2010). Ayrıca kadınlar sadece hava araçlarını uçurmakla sınırlı kalmamış, onları tasarlamakla da ilgilenmişlerdir; örneğin, henüz 1906 yılında Lillian Todd tarafından bir uçağın tasarımı yapılmıştır (Clark ve ark., 2015).

1920'li yılların sonunda Amerika'da düzenlenen hava yarışları kadınların kendini kanıtlamasının bir yolu olmuştur. Her ne kadar kadınların bu yarışmalarda yer alması protesto edilse de bu yarışmalar ülkenin farklı yerlerinden kadınların bir araya gelmesini sağlayarak bir örgüt altında toplanmalarının yolunu açmıştır. 1929 yılında bir araya gelen kadın pilotlar, tüzük üyesi olan 99 kadın pilota ithafen The Ninety-Nines'ı (Doksan Dokuzlar) kurmuş ve üye olan lisanslı kadın pilot sayısı da yıllar içerisinde artış göstermiştir. Bu örgütün yanı sıra Amelia Earhart bireysel çabalarıyla havacılıkta kadınlara öncülük etmiştir. Kasım 1928'de, Atlantik Okyanusu'nda uçan ilk kadın olmuş ve sonrasında Cosmopolitan dergisinde yayınladığı makaleler ile kadınların havacılık konusunda daha fazla bilgi sahibi olmasını sağlamıştır (Gray, 2007). Amelia Earhart uçmanın güvenli olduğunu ve kadınların iyi pilot

olabileceğini kanıtlamak için 1930'larda sürekli eğitim görmüş ve yazılar yazmıştır. Ayrıca üniversitede misafir olarak görev almış ve laboratuvar incelemeleri yapmıştır. Bu yıllarda kadınlar hava yarışlarında hem hemcinslerine hem de erkeklere karşı yarışmıştır (Oakes, 1985). Yaşanan bu gelişmeler, diğer ülkelerde olduğu gibi Türkiye'de de kadınlar için teşvik edici olmuştur. Vecihi Hürkuş tarafından kurulan sivil uçuş okulunun ilk öğrencilerinden biri olan Bedriye Tahir Gökmen, 1933 yılında ilk Türk kadın pilot unvanını almıştır. Askeri alanda ise Sabiha Gökçen dünya genelindeki kadınlara öncülük etmiş ve 1937 yılında dünyanın ilk kadın savaş pilotu olarak görev yapmıştır (Kuyucak, 2010).

İlerleyen yıllarda, II. Dünya Savaşı kadınların havacılık sektörüne geniş çaplı katılımına olanak sağlamıştır. Erkeklerin savaş görevlerine gitmesi ve boş kokpitlerin doldurulması gerektiğinde kadınların önemi daha fazla anlaşılmış ve binlerce kadın pilot göreve çağrılmıştır (Smart, 1998). O dönemde kadınlar pilot, kontrolör ve bakım çalışanı olarak havacılığın birçok yönünde yer almış ve bu sektördeki iş gücünün %31,3'ünü oluşturmuştur. Bu yıllarda kurulan Women's Airforce Service Pilots (WASP), kadınların askeri havacılıkta da yer alması için önemli bir adım olmuştur (Gant, 2001). 1929-1955 yılları arasında kurulan The Ninety-Nines, WASP ve yanı sıra Whirly-Girls, kadın pilotların deneyimlerini paylaşmalarına, birbirlerine tavsiyelerde bulunmalarına ve finansal kaynaklarını bir araya getirmelerine olanak sağlamıştır. Havacılıkta erkeklerin her zaman bir yeri varken, bu örgütler sundukları destekleyici ortam ile kadınlara da yer açılmasına imkân vermiştir (Gray, 2007). Diğer ülkelerden farklı olarak, Rusya'da kadınlar her zaman Rus Havacılık Kulüpleri şeklinde gökyüzüne çıkmaya teşvik edilmiştir. İkinci Dünya Savaşı patlak verdiğinde, Rusya'nın Almanya ile savaşında Rus kadınlar savaşmak üzere uçan ilk kadınlar olarak ülkelere büyük ölçüde yardımcı olmuşlardır (Wilson, 2005). Ne yazık ki savaş sonrasında kalifiye erkek pilotların fazlalığı, kadınların kendileri için uygun görülen eş ve anne rollerine geri dönmeleri anlamına geliyordu (Smart, 1998). Bu noktada, kadınların başarılarını kabul etmek ve yeni kadın pilotların yetişmesi için onları teşvik etmek yerine, sağladıkları katkılar istisnai bir durum olarak değerlendirilmiştir (Mitchell ve ark., 2005).

Savaş sonrası yıllarda feminist hareket ile birlikte geleneksel olarak erkek egemen kabul edilen alanlar kadınlara açılmaya başlanmış ve bu alanlardan biri de havacılık olmuştur (Paulsen, 2002). 1960-2010 yılları arasında pilotlar arasındaki kadın oranını inceleyen Goyer (2020), 80'li yıllara kadar bir artış sağlandığını ancak sonrasında ilerlemenin durakladığını bildirmiştir. 1960 yılında kadınların oranı %1'den düşüken, 2010 yılında ancak %5,4 olabilmıştır. 2019 yılında yapılan bir incelemede de kadınların oranlarının farklı kaynaklarda %5 ile %10 arasında bildirildiği tespit edilmiştir (Lutte, 2019). Kadınların havacılık

sektöründeki bu eksik temsilin gerekeçlerinin incelenmesi gereklidir. Ticari havacılık endüstrisi öngörülen yeni pilot seviyelerini karşılayacaksa, kadınların pilotluk mesleğinde işe alınması ve elde tutulması, pilot talebini karşılamak için hayati öneme sahip olacaktır.

Madalyonun Öteki Yüzü: Kadın Kabin Memurları

Günümüzde “kadınlarla ilişkilendirilen meslekler” denildiğinde akla ilk gelen mesleklerden biri kabin memurluğu olmuştur. Birinci Dünya Savaşı’ndan hemen sonra ticari havacılık gelişmeye başlamış ve uçakların oturma kapasitesi arttıkça, hava yolları daha gelişmiş bir hizmet sunmak için uçaklara *kabin erkekleri (cabin boys)* getirmiştir. En başından beri hava yollarının işe alım uygulamaları, sektörde erkek yanlısı belirli işler yaratmıştır. Erken dönemde uçakları uçurmak ve yönlendirmek için işe alınan uçuş mürettebatının tamamı erkek olmuştur (Mills, 2017). Bu dönemlerde uçuş riskli görüldüğünden, hava yolu şirketlerinin ilk endişelerinden biri halkı uçuşun güvenliğine ikna etmek olmuştur. Bu anlamda reklamlarda kasıtlı olarak kadınlar kullanılarak yolculara ‘kadınların bile korkmadığı’ mesajı (Lyths, 2009), diğer yandan kabin erkeklerinin işe alınması ile de güvenli ellerde olduğu mesajı verilmeye çalışılmıştır (Mills, 1998).

Kabin hizmetlerinin feminenleşmesi Ellen Church’un girişimleriyle olmuştur. Hemşire ve aynı zamanda eğitimli bir pilot olan Church, nitelikleri dikkate alınmaksızın kadınların ticari pilot olarak hava yolu firmaları tarafından işe alınmadığını biliyordu. Bu nedenle 12 Şubat 1930’da Boeing yöneticisi Steven Stimpson ile görüşmesinde, hemşirelerin de kabin hizmetlerinde yer alabileceğini önermişti. Boeing, Church’u dünyanın ilk hava hostesi olarak işe aldı ve sonrasındaki hemşireleri de ona seçti. Boeing’in yeni kabin görevlileri için yolculardan övgü dolu mektuplar alması diğer hava yollarının da kabin hizmetleri için kadınları işe almasıyla sonuçlanmıştır (Barry, 2007). Kadınlar bu yeni iş için kendilerini erkeklerle rekabet ederken buldular ve işlerinin ellerinden alınmasından korkan erkeklerin düşmanlığıyla karşılaştılar. Ancak kabin memurluğu işinin bir evi çekip çevirme ve misafir konuk etme ile ilişkilendirilmesi, bu yarış kadınların kazanmasına yardımcı oldu. Kadınların varlığı sayesinde uçak içerisinde bir ev imajı yaratılması umuluyordu (Kolm, 2003). Hizmet vermenin yanı sıra beden ağırlıklarının daha düşük olması da erkeklerin yerini kadınların almasına katkı sağlamıştır (Mills, 1998).

1940’ların ortasında işin feminenleştiği noktaya gelinmiş ve kabin görevlilerinin görüntüleri de değişmiştir. Uçak içindeki hemşire görüntüsü yerini ‘*cazibeli kızlar*’ imajına bırakmıştır (Barry, 2007). Savaş döneminde tıbbi personel kıtlığının yaşanması ile hosteslerin eğitimli hemşire olma zorunluluğundan vazgeçilmiştir. Bu dönemde işe girişte aranan kilo

limitinin yanı sıra görev esnasında giyilen üniforma ve ayakkabı, tırnak boyası, parfüm, takı ve saç uzunluğu gibi unsurların şirketler tarafından düzenlenmesi de bu imajların oluşmasına katkı sağlamıştır (Kolm, 2003). 1964 Sivil Hakları Yasası ile kadın baskın hale gelen bu mesleğe erkeklerin tekrar dönüş yolu açılmıştır. 70'li yıllarda erkekler uçuş eğitimine ve işlere kabul edilerek tekrar sektörde kendilerine yer bulmuşlardır (Tiemeyer, 2007). Fakat bu katılım günümüze kadar sınırlı düzeyde kalmıştır. Amerika'da kabin görevlileri arasında erkeklerin oranı %21,7 olarak belirlenmiştir (DATAUSA, 2020).

Pilotluk ve kabin memurluğu özelinde yapılan bu incelemeler, kadınların her iki mesleğe de önemli katkılar sağladığını fakat mevcut durumda mesleklerin yapısının cinsiyetlendirilmiş olduğunu ortaya koymaktadır. Farklı alanlarda yapılan araştırmalarda da mesleklere maskülen veya feminen bir kimlik verilebildiği görülmüştür. Bu açıdan genellikle teknik meslekler 'erkeksi' olarak, bakım vermeye dayalı meslekler ise 'kadınsı' olarak algılanır (Alda-Vidal, Rusca, Zwartveen, Schwartz ve Pouw, 2017). Erkeksi mesleklerde çalışan kadınlar toplumsal cinsiyet stereotiplerinden olumsuz etkilenirken, kadınsı mesleklerdeki erkekler için durum o kadar olumsuz olmayabilir (Prescott ve Bogg, 2011). Bazı araştırmacılar hemşirelik gibi mesleklerde erkeklerin hastaların önyargılarıyla karşılaştığını (Özbaşaran, Taşpınar ve Çakmakçı, 2002) ve zaman zaman kadın meslektaşları tarafından yıldırımaya maruz bırakılmış olduğunu (Eriksen ve Einarsen, 2004) saptamış olsa da aksi yönde sonuçlar da mevcuttur. Jacobs, Tytherleigh, Webb ve Cooper (2010), cinsiyetleri ile uyumsuz rollerde bulunmanın erkekler için avantaj bile sağlayabildiğini ve kendilerine daha fazla terfi imkânı sunulabildiğini öne sürmektedir. Bu görüşlerini destekleyecek şekilde, yaptıkları araştırmada elde ettikleri sonuçlar erkeksi mesleklerdeki kadınların daha fazla stres ve sağlık problemi yaşadığını, erkeklerin ise tam tersine daha düşük stres yaşadığını göstermiştir. Bu nedenle bölümün ilerleyen kısımlarında mesleklerin cinsiyetlendirilmesi ve erkeksi bir meslek olan pilotluk mesleğinde kadınların karşılaştığı zorluklar detaylı biçimde ele alınmıştır.

Stereotipler ve Cinsiyetlendirilmiş Meslekler

Mesleklerin belirli bir cinsiyet açısından baskın hale gelmesindeki temel faktörlerden biri toplumsal cinsiyet stereotipleridir. Bu bölümde stereotiplerin oluşumu ve temel özelliklerine ilişkin kuramsal açıklamalar incelenecek ve sonrasında pilotluğa olan yansımaları değerlendirilecektir.

Kuramsal Açıklamalar

Stereotipler, bir insan grubunun kişisel özelliklerine ilişkin sahip olunan inançları ifade etmektedir (Ashmore ve Del Boca, 1981). İnsan zihninde var olan kategorize etme eğilimi,

algılama ve düşünme süreçlerini basitleştirerek, bireylerin başka bireylere yönelik karar ve değerlendirmelerinde daha az çaba sarf etmesini sağlar ve böylece onların hayatlarını kolaylaştırır (Allport, 2017). Kategorizasyon sonucunda gruplara atfedilen özelliklerin tüm grup üyeleri tarafından paylaşıldığına, diğer bir deyişle grup üyelerinin bazı özellikler yönünden homojen olduğuna inanılması stereotipleri doğurmaktadır (Turner, 1982). Örneğin; Almanların çalışkan olarak görülmesi yaygın stereotiplerdendir. Stereotipler, gruplar arasındaki sınırları belirlemekte ve bu grupları birbirinden ayırt etmektedir (Hogg ve Abrams, 1988). Ayrıca, söz konusu kategoriye veya gruba ait bireylerin belirli davranışları sergileyeceğine dair beklentilerin ortaya çıkmasına neden olmaktadır (Hamilton, Sherman ve Ruvolo, 1990). Stereotiplere dayalı olarak sergilenen olumsuz tutum ve davranışlar ayrımcılığı ifade eder (Göregenli, 2012). Bazı araştırmacılar bireylerin, stereotipler aracılığıyla önyargı ve ayrımcılığı rasyonalize etmeye çalıştığını öne sürmektedir (örneğin, Allport, 2017).

Stereotipik inançlar çoğunlukla ırk, cinsiyet, meslek gibi gruplara dairdir (Harlak, 2000). Cinsiyet kategorilerine dayalı olarak bireylere atfedilen özelliklere ilişkin toplumsal olarak paylaşılan inançlar toplumsal cinsiyet stereotipleri olarak adlandırılır. Toplumsal cinsiyet, bireylerin biyolojik cinsiyetinden farklı olarak, onlardan kültürel beklentileri ifade eder (Lips, 2017). Bu beklentiler genelde birbirine zıttır; çünkü kadınlar erkeklerin sahip olduğu düşünülen özellikler açısından, erkekler de kadınların sahip olduğu düşünülen özellikler açısından yetersiz görülmektedir (Heilman, 2001). Örneğin, kadınların erkekler kadar iyi lider olamayacağı veya erkeklerin de kadınlar kadar sosyal açıdan duyarlı olamayacakları düşüncesi bir cinsiyet stereotipini temsil eder. Betimleyici yönünün yanı sıra stereotiplerin kural koyucu bir yönü de vardır; diğer bir deyişle bireylerin nasıl olmaları gerektiğini de ifade eder (Fiske ve Stevens, 1993). Bu nedenle, kadınlar erkekler için uygun görülen işlerde başarılı olsalar bile stereotiplerdeki tanımlara uymayarak kuralları ihlal ettiği için başarıları değersizleştirilmekte ve yine olumsuz değerlendirilmektedir (Heilman, 2001). Stereotipler bu özellikleri nedeniyle ilgili olduğu bireylere yönelik tutumları da etkilemektedir (Eagly ve Mladinic, 1989).

Toplumsal cinsiyet stereotiplerinin mesleki rollere yansımaları Heilman (1983) tarafından ortaya atılan Uyum Eksikliği Modeli'nde ele alınmıştır. Bu modele göre, bireylere atfedilen özellikler ve bir rolün gereklilikleri arasındaki uyum, kişilerin o rolde sergileyecekleri performansa ilişkin beklentileri doğurur. Heilman (2001)'a göre, erkeklere uygun görülen rollerde erkeklerin başarı sağlayacağına inanılan maskülen özellikler ile stereotipik olarak kadınlara atfedilen feminen özelliklerin örtüşmemesi, kadınların bu rollerde kötü performans sergileyeceği varsayımına yol açar. Beklentilere ilişkin bu açıklamaların yanı sıra davranışlara

dair de açıklamalar getirilmiştir. Stereotipler tamamen kurgusal değildir; kadınlar ve erkekler arasında gerçekten de cinsiyetlerine özgü birtakım farklılıklar bulunmaktadır. Ancak bu farklılıkların yalnızca bir kısmı doğuştan gelmektedir; diğer kısmı ise toplumsallaşma sürecinde edinilmiştir (Dökmen, 2016). Sosyal Rol Kuramı (Eagly, 1987)’na göre, bu farklılıkların en temel sebebi kadın ve erkeklere toplumsal olarak farklı sosyal roller verilmesidir. Bireyler buldukları rollerin gereksinimleri doğrultusunda şekillendiğinden dolayı üstlenilen rollerin özellikleri, toplumsal cinsiyet farklılıklarını ortaya çıkarmıştır. Özellikle tarihsel süreç içinde kadınların evle ilgili, erkeklerin ise çalışma hayatındaki rolleri daha fazla üstlenmesi cinsiyet stereotiplerinin ve devamında da cinsiyetler arasındaki davranışsal farklılıkların oluşmasına kaynaklık etmiştir (Eagly ve Steffen, 1984).

Pilotluk Özelinde İncelemeler

Farklı alanlarda olduğu gibi havacılıkta da kadın pilotların yeteneklerine ilişkin uzun bir geçmişi olan stereotipler mevcuttur (Paulsen, 2002). Bu cinsiyet stereotipleri, havacılığın kuruluşundan bu yana varlığını sürdüren ve ayrımcı uygulamalara yol açan önemli bir sorun olmuştur. Bugün bile havacılık sektöründe kadınların çoğu hala kendileriyle ilgili stereotipik algılarla yüzleşmekte ve savaştaktadır (Sule, 2017). Tarihsel olarak maskülen bir endüstri olan havacılığın geleneksel olarak maskülen inançları, değerleri ve tutumları teşvik ettiği bulunmuştur (Bridges, 2014). Başka bir deyişle, pilotluk için maskülen özellikler, feminen özelliklere kıyasla daha fazla arzu edilmektedir. Dolayısıyla kadınlar için pilotluk kariyeri, erkekler için olduğu kadar uygun sayılmaz. Kadın pilotlar değerlerini ve yeteneklerini kanıtlamış olsalar da “*Kokpitteki her bir kadın, mutfakta bir tane daha az olması anlamına gelir*” (Vermeulen ve Mitchell, 2007) ve “*Tanrı kadınların uçmasını isteseydi gökyüzünü pembeye boyardı*” gibi stereotipik ifadeler hala varlığını devam ettirmektedir (Vermeulen, 2009). Bu stereotipler, yanlış kararlara ve davranışlara yol açmaktadır. Her şeyden önce yetenekli kadınların, erkeklerle eşit düzeyde işe seçilmemesi, kabul edilmemesi veya ödüllendirilmemesi gibi bazı örgütsel sonuçları vardır (Sule, 2017). Ayrıca bu stereotipler, örgütler kadar bireyler üzerinde de önemli etkilere sahiptir. Pilotluk özelinde hem kadınların havacılığa katılımına yönelik kararlarını etkilemekte hem de hâlen pilot olarak çalışanlar üzerinde etkisini sürdürmektedir (Winter, Rice ve Mehta, 2014). Örneğin, kadın pilotlar sıklıkla dile getirilmese bile bu stereotiplerle ilişkili algı ve davranışlarla karşı karşıya kalmaktadır (Vermeulen ve Mitchell, 2007). Bu nedenle hem eğitim hem de çalışma döneminde kendilerini kanıtlamaya ilişkin davranışlar sergilemeye ihtiyaç duymaktadırlar (Thatchatham ve Peetawan, 2020).

Mesleki cinsiyet rolü stereotipleri, bir cinsiyet grubundaki bireylerin belirli işleri yapması gerektiğine dair inançları ifade ederken, mesleki cinsiyet ayrımcılığı bir meslek içindeki iş gücünün cinsiyet oranı açısından gerçekte ne ölçüde ayrıldıdır; diğer bir deyişle, o mesleği yapanların büyük oranının kadın veya erkek olmasıdır (Miller ve Hayward, 2006). Fakat bu iki kavram birbirinden bağımsız değildir; mesleki stereotipler, kadın ve erkeklerin bu mesleklere ilişkin tercihlerini etkileyerek mesleki cinsiyet ayrımcılığına katkıda bulunabilir (Cejka ve Eagly, 1999). Birçok meslek güçlü bir şekilde cinsiyete göre stereotipleştirilmiştir; örneğin mühendislik ve pilotluğun erkekler için uygun görüldüğü bulunmuştur (Miller ve Hayward, 2006). Sektördeki temsil oranları da bu mesleklerin cinsiyete göre ayrıldığını ortaya koymaktadır (Sule, 2017). Bu meslekler, erken dönemdeki işe alım uygulamaları ve kurumsal imaj aracılığıyla, maskülenlik ile ilişkilendirilmiştir (Mills, 1998). Maskülen kişilik özellikleri ve bilişsel nitelikler gerektirdiği algılanan mesleklerin daha yüksek bir prestije ve kazançla sahip olduğu tespit edilmiştir (Cejka ve Eagly, 1999). Diğer yandan, kabin memurluğu gibi kadınların sayıca baskın olduğu işler genellikle '*pembe yaka işler*' olarak tanımlanmaktadır (Barry, 2007). Kadınlar şu anda sivil havacılıkta önemli bir rol oynasa da yapısal konumları büyük ölçüde nispeten daha düşük vasıflı işlerle sınırlıdır. Yapılan araştırma, sektördeki mesleklerin bu cinsiyetçi doğası nedeniyle kadın ve erkekler arasında büyük miktarda ücret farkı olduğunu ve kadınların daha fazla iş güvencesizliği yaşadığını göstermektedir (Harvey, Finnear ve Greedharry, 2019).

Kadınların Havacılıkta Karşılaştığı Zorluklar

Kadınlar hem havacılık alanındaki belirli rollere erişim sağlamada hem de bu rolleri üstlendikten sonra sürdürmede birtakım zorluklarla karşılaşmaktadır. Bu bölümün ilerleyen kısımlarında farklı aşamalarındaki bu zorluklar incelenmektedir.

Kapıların Açılmasındaki Zorluklar

Havacılık sektöründe kadınlar için kırılması gereken cam tavanlar veya aşılması gereken labirentlerden önce açılması gereken cam kapılar var gibi görünmektedir. Kadınlar içeriye bakmadan önce duyduklarından veya kapıyı açıp baktıklarında gördüklerinden ötürü alandan uzaklaşabilmektedir (Bridges ve ark., 2014). Tarihsel süreçte havacılığı bir ilgi ya da kariyer olarak seçen kadınlar hem kariyerlerinde hem de hayatlarında risk almış kabul edilirler. Çünkü Depperschmidt (2008) tarafından ifade edildiği üzere, kadınlar ya en başta kapıdan geri çevrilmiş ya da kendi sahalarını korumak isteyen erkek pilotlar tarafından sabote edilmiştir. Bu nedenle, kadınların havacılık alanındaki kariyer arayışlarında sosyal önyargılara meydan okumak zorunda kaldıkları söylenebilir.

Kadın ve erkeklerin pilot olmayı istemelerinin arkasında farklı motivasyon kaynakları bulunabilmektedir. Yapılan bir araştırma sonucunda erkeklerin pilotluk mesleğini büyüleyici algılaması, potansiyel gelirini önemsemesi, mesleğin teknik ve bilimsel doğasından etkilenmesi ve aynı cinsiyetten rol model veya mentorların var olması nedeniyle teşvik olduğu bulunmuştur. Öte yandan geleneksel olmayan bir iş rolüne sahip olma ve kişisel yeteneklerini kanıtlama isteği, karşı cinsten bir rol model ve mentor benimsemiş olmak ve mesleğin doğası gereği seyahat imkânını barındırması kadınları bu mesleğe teşvik etmektedir (Anderson ve Pucel, 2003). Depperschmidt (2008) kadınları bu hayallerinin peşinden koşturan şeyin tutkuları ve kararlılıkları olduğunu ifade etmektedir. Böylesi erkek egemen bir alanda çaba gösteren kadınların yoğun bir itici güce ve karşı karşıya kaldıkları sıkı standartlarla baş etmelerini sağlayan finansal, duygusal ve profesyonel desteklere sahip oldukları bulunmuştur (Bruce, 2016). Bunların haricinde deneyimledikleri bir olay sonucunda (örneğin, bir kadın kaptan pilotun olduğu uçakta yolculuk yapmak veya olağan dışı bir uçuş deneyimi yaşamak gibi), oldukça ani biçimde havacılığın seçebilecekleri bir alan olduğunun farkına varmaları ve uçmaya ilgi göstermeleri de mümkündür (Henneberry, 2018).

Kadınların sektördeki eksik temsiliğini anlamak için motivasyon kaynaklarını bilmek kadar onları engelleyen faktörlerin de ortaya koyulması önem arz etmektedir. Bu doğrultuda ulaşım sektörünün geneline yönelik yapılan bir araştırmada çalışma koşulları ve cinsiyet stereotiplerinin kadınların bu sektöre katılımını azalttığı bulunmuştur. İşlerin evden uzakta ve farklı zamanlarda çalışmayı gerektirmesi ve erkek işi olarak tanımlanması kadınları bu endüstrinin dışında tutmaktadır (Turnbull, 2013). Pilotluk özelinde yapılan araştırmalarda da benzer faktörler belirlenmiştir. Her ne kadar kadınlar tarafından heyecan verici ve prestijli bir meslek olarak değerlendirilse de çok fazla sorumluluk taşınması ve uçmanın zor ve kadınlara göre bir iş olmadığı yönündeki algılar nedeniyle olumsuz taraflarının ağır bastığı anlaşılmıştır (Gibbon, 2014). Kadın pilotlar da işin doğası ve düzensiz çalışma saatleri nedeniyle aile hayatı ile pilotluk kariyerini dengelemenin zor olduğunu kabul etmektedir. Bu durum muhakkak erkekler için de geçerlidir. Ancak çocuk doğuran ve genellikle ev işlerinin çoğunun sorumluluğunu üstlenen kadınlar olduğu için, erkekler mesleğin kendilerine daha uygun olduğuna inanmaktadır (McCarthy ve ark., 2015). Bunlara ilaveten hem mali hem de zamansal açıdan eğitimin maliyetli olması kadınların yüzdesinin nispeten düşük kalmasına neden olmaktadır (Bruce, 2016). Aslında eğitim maliyetleri hem erkekler hem kadınlar açısından olumsuz bir faktör olsa da kadınlar bu durumdan da daha fazla etkilenmektedir (Anderson ve Pucel, 2003). Bunların haricinde pilot olabilmek için gereken özelliklerin maskülenlikle ilişkili algılanması, rol model eksikliği ve havacılığa sınırlı maruz kalmaları kadınlar için

dezavantaj yaratmaktadır (McCarthy, 2017). Bunların yanı sıra erkek pilot kimliğine ve stereotiplere yoğun bir şekilde maruz kalma, pilotluğun '*erkek çocukların kulübü*' olarak algılanmasını devam ettirmektedir (Gibbon, 2014). Kadın pilotların az sayıda olması bir kısır döngü yaratmakta; sektör dışındakilere görünürlüklerini azaltmakta ve bu düşük görünürlük de pilot olmayı daha az sayıda kadının istemesine yol açmaktadır (Lagrave, 2018). Tüm bu faktörlerden daha önce gelen bir faktör ise farkındalıktır. Opengart ve Germain (2018) kadınların pilotlukta bir kariyer yapabileceklerine dair farkındalıklarının eksik olduğunu öne sürmektedir. Havacılık kariyeri ile ilgili bilgi edinme olanaklarının zayıf oluşu (programlar, uçuş fırsatları vb. hakkında bilgi bulmak) bu durumun en önde gelen nedenleri arasında ifade edilmektedir (Lancia, 2017).

Kapılar Açıldıktan Sonra

Havacılığın hem ticari hem askeri yönü mesleğin maskülenlik, deneyim, cesaret ve kahramanlık özellikleri ile ilişkilendirilmesine ayrı ayrı katkıda bulunmuştur. Uçuş tehlikeli olarak gösterildiği için yolcular, tehlike durumunda deneyimli ve cesur uçucuların güvenli ellerinde olduklarına inandırılmaya çalışılmıştır (Mills, 1998). Kadınların zayıf olup bu işlere katılmaya uygun olmadığı ve böyle bir ortamda asla başarılı olamayacakları düşünülmüştür (Wilson, 2005). Havacılık endüstrisine giren kadınlar kültürel cinsiyetçilik ile karşılaşmaktadır. Kültürel cinsiyetçilik, cinsiyete ilişkin belirli varsayımlara dayalı olarak kadınların hava yolu pilotu olarak erkeklerden farklı olduğunu ifade eder. Buna ek olarak da bu çeşitliliğe izin vermeyip kadınların mevcut kültürel sisteme uyum sağlaması gerektiğini ifade eder (Neal-Smith ve Cockburn, 2009).

Kapılar açılmadan önce önyargılara meydan okuyan kadınlar, kapılar açıldıktan sonra da birçok engel ve zorluk ile karşılaşmaya devam etmektedir. Öncelikle kapıların ilk açıldığı yer olan uçuş eğitim programlarına kadın pilot adayların daha zor kabul edildiğine yönelik görüşler vardır. Ayrıca bu programlardaki kadın pilot adayları kadın rol modelleri ve eğitmenlerden de genellikle yoksundurlar ve bu nedenle izolasyon yaşayabilmektedirler. Kokpit yapısı da ortalama bir kadının beden yapısından çok erkek beden yapısına uygun tasarlanmıştır. Bu engellerin yanı sıra kadın adayların kendilerine güvenlerinin düşük olduğu hem kendilerince hem de eğitmenlerce belirtilmiştir (Germain ve ark., 2012). Bu okullardaki kültürün ağırlıklı olarak erkek baskın olması nedeniyle kadın öğrenciler oldukça az sayıda (token durumda)¹ yer almaktadır. Buna bağlı olarak da kadınlar daha fazla dikkat çekmekte, performans baskısı

1 "Token" terimi, insanlara karşı muhtemelen ayırım yapılmadığına kanıt oluşturmak adına işe alınan kişileri (genellikle kadın veya azınlıkları) ifade etmek için kullanılmaktadır. Böylelikle sayının çok az olmasına karşın bu kişilerin varlığı sayesinde ayrımcılığın olmadığına dair bir görüntü sağlanmaktadır (Kumkale, 2019).

yaşamakta ve zaman zaman başarıları için değil sadece cinsiyetlerinden ötürü tanındıklarının düşünebilmektedir (McCarthy, 2017). Bu erken safhada destek görmemeleri ve üstelik ayrımcılık yaşamaları kadınların sahada devam etmek istememelerine neden olabilmektedir (Opengart ve Germain, 2018).

Eğitim sonrasında kadınlar kokpitte sağ koltukta oturmaya başladıklarında da karşılıklarına cinsiyet engelleri çıkmaya devam etmektedir. Hava yolu kokpitinde iki pilot, uçuşlarını gerçekleştirmek için gereken sayısız görevi başarıyla yerine getirmek için bir ‘uçuş ekibi’ olarak birlikte çalışırlar. Her pilotun, resmi rütbe veya statüsüne dayalı olarak kendi görevleri ve sorumlulukları vardır (Nevile, 2001). Yapılan incelemeler, kokpitteki bu hiyerarşinin de cinsiyetlendirilmiş olduğunu ortaya koymuştur. Ashcraft (2007) mevcut pilotların, yardımcı pilot rolünü çocuksu ve hatta dişileştirilmiş olarak görürken; kaptanlık rolünü ise her şeyin en iyisini bilen baba olarak gördüklerini öne sürmektedir. Hynes ve Puckett (2011) tarafından yapılan bir başka araştırmada ise kadınlar, erkeklerin yapması gerekmeyen görevleri yapmak zorunda kalabildiklerini belirtmiştir. Yazarlar bunun gerekçesi olarak, kadınlar her ne kadar kokpitte yer edinmiş olsalar da erkeklerin pilotluğu hala erkek mesleği olarak görmesini ve kadınların varlıklarına direniş göstermesini öne sürmektedir. Bu ifadeleri destekleyici olarak Opengart ve Germain (2018) tarafından yapılan araştırma sonucunda erkek pilotların kadınları rahatsız hissettirdiği ve “*erkek gibi olma*” baskısı yarattığı ifade edilmiştir. Böylesi bir ortamda pilotluğun yüksek riskli bir iş olması da kadınların kariyer yollarında ilerleme cesaretlerini kırabilir (Zheng, 2016). İlerlemenin ötesinde yoğun yalnızlık, taciz ve zorbalık gibi ortamdaki cinsiyet engelleri kadınların havacılıktan erken ayrılmasına neden olabilmektedir. Ortamsal faktörlerin haricinde, çocuk sahibi olduktan sonra sürdürülebilir bir iş-yaşam dengesi sağlayamamaları da kadın pilotların daha uzun süre meslekte kalmasını zorlaştırmaktadır (Gibbon, 2014).

Havacılıktaki kadınlara yönelik birçok inanç bulunmaktadır. Bu inançlar fiziksel, psikolojik ve fizyolojik yönleri kapsayan bazı mitlere dayalı olarak ortaya çıkmışlardır (Wilson, 2005). Her ne kadar kadınlar erkek meslektaşları gibi pilot olmak için gereken eğitim programlarını tamamlamış ve havacılıkta usta olabileceklerini ispatlamış olsalar da mesleki kariyerleri için en büyük engel, cinsiyetlerinden dolayı performanslarının yetersiz olacağına ilişkin inançlar veya yanlış fikirlerden ortaya çıkar. Erkekler için eğitim aşaması geçiş töreni olarak kabul edilse de kadınlar hem eğitim aşamasında hem de kariyerlerinin başlangıcında bu inançlara dayalı muamele görmekte ve hala kendilerini kanıtlamak zorunda bırakılmaktadır (Davey ve Davidson, 2000). Diğer bir ifadeyle, erkeklerin yapamayacağı görülene kadar işlerini iyi yapacakları varsayılırken; kadınlar yapabileceklerini kanıtlayana kadar onların işlerini iyi yapamayacakları varsayılır (Lagrange, 2018).

Günümüzde bu sorunlar yaşanmaya devam ederken geçmişte durum çok daha vahim olmuştur. Havacılığa erken ve sonraki dönemlerde katılan kadın pilotların deneyimlerini araştıran Davey ve Davidson (2000) geçmişte daha büyük sorunlar yaşandığını, süreç içerisinde ise kısmi bir iyileşme gerçekleştiğini fakat hala erkeksi değer ve uygulamaların baskın olduğunu göstermiştir. Bu yazarların incelemelerine göre ticari havacılığa ilk giren kadınlar, erkek emsallerine kıyasla daha zor kabul edilmişlerdir. Kokpitte kaptanlar kadınlara, özellikle de erkeklerden farklılaşan yanlarına odaklanmıştır. Bu kadınlar ortalamanın üzerinde performans sergileme baskısı yaşamışlardır. Ayrıca erkek pilotlar, iletişim tarzını ve davranışlarını kadınlara göre ayarlamak zorunda kaldıkları için endişe, gerginlik ve kızgınlık hissetmiş ve kadın pilotlara yönelik saldırgan davranışlar sergilemiştir. Onların yeteneklerine şüphe ile bakarak pilot olarak istihdam edilmelerine itiraz etmişlerdir. Kokpit içerisinde de karar vermelerini ve yorum yapmalarını kısıtlamışlardır. Bunların ötesinde, kadın pilotların cinsel taciz ile karşılaştığından da bahsedilmektedir. Bruce (2016) tarihsel olarak hem küçük hem de büyük ayrımcılık örneklerine maruz kalan kadınlar için bu uygulamaların azaldığını ama tamamen yok olmadığını ifade etmektedir. Daha yeni çalışmalar (örneğin, Zheng, 2016) ticari havacılık endüstrisinin genel olarak oldukça maskülen bir ortam olarak kaldığını ve bu ataerkil gücün havacılık endüstrisine giren ve ilerleyen kadın pilotların sayısını etkilemeye devam ettiğini göstermektedir.

Kadın pilotlar ayrımcılığa yalnızca kokpit içerisinde maruz kalmazlar. Anderson (2013) yolcuların da erkek pilotların daha becerili olduğuna ve kadınların baskı veya stres altında iyi çalışamayacağına inandığını öne sürmektedir. Ayrıca yolcular kadın pilotlarla daha önce uçuş deneyimleri olmadıkları için kendilerini neyin beklediğini tahmin edememektedir. McCarthy ve arkadaşları (2015) kokpitten bir kadın sesi yolculara hitap ettiğinde genellikle şaşkınlıklarını, çünkü yolcuların kadın pilotların park etme, kontrolü ele alma ve çoklu görevler yapma gibi yeteneklerinden şüphelendiğini ifade etmektedir. Kokpitteki cinsiyet konfigürasyonlarına bağlı olarak yolcuların uçuş istekliliği incelendiğinde, yolcuların otonom (pilotsuz) kokpitten ziyade kokpitinde cinsiyetinden bağımsız olarak bir pilot bulunan uçakla uçmak istediği anlaşılmıştır. Ancak erkekler, kokpitte iki kadın pilot olduğunda da uçmaya daha az istekli olmuşlardır (Mehta, Rice, Winter ve Eudy, 2017). Ayrıca kadın ve erkek pilotların yolcular tarafından farklı algılanabileceği ve kadınların performansının var olanlardan daha abartılı algılandığı bulunmuştur. Daha detaylı açıklamak gerekirse, kadın ve erkek pilotların performansı birbirine eş düzeyde iyi iken kadınların performansı erkeklerinkinden daha iyi olarak değerlendirilmektedir. Performanslar eş düzeyde kötü olduğunda ise kadınların performansı erkeklerinkinden daha kötü değerlendirilmektedir (Dukes, Hulbert-Johnson,

Newton ve Overstreet, 1991). Bu sonuçlar, pilotlara yönelik algıların cinsiyetlerinden ötürü farklılaşabileceğini göstermektedir.

Kadınların maruz kaldıkları ayrımcı uygulamaları hafifletmek ve bunlarla başa çıkmak adına çeşitli stratejiler izledikleri rapor edilmektedir. Örneğin, eğitim aşamasındaki kadın öğrenciler erkeklerin cinsiyetle ilgili şakalarına gülmeyi, uçuş eğitmenlerinin kendileri hakkında yaptıkları mizahı kabul etmeyi ve sorun çıkarmayacak şekilde davranmayı tercih etmektedir. Üzerlerindeki dikkati dağıtmak için de üstün başarı sergilemeyi hedeflemektedir. Ayrıca anaç olmak gibi stereotipik olarak kendilerinden beklenen rolleri kabul etmektedir. Diğer bir deyişle, kadınlar baskın kültüre meydan okumak yerine kabul görmek adına bazı stratejiler izlemektedir (McCarthy, 2017). Kadınların sadece eğitim aşamasında değil, mesleği icra etmeye başladıklarında da benzer stratejiler izledikleri belirtilmektedir. Erkeksi değer ve uygulamalara karşı koymak yerine bunlara uyum sağlamakta, cinsiyetçi şakalara gülmekte ve erkeklerle birlikte sosyalleşmektedir (Davey ve Davidson, 2000). Yapılan bir araştırmada kadın pilotlar erkek pilotlar tarafından olumsuz algılandıklarını ve cinsiyetçilik riski altında olduklarını kabul etseler de onlardan daha fazla depresyon, stres veya anksiyete göstermemektedir (Walton ve Politano, 2014). Bu durum, izlenen stratejilerin sistemde iyileştirme sağlamasa da kadınları duygusal olarak koruyucu bir etkisinin olabileceğini düşündürmektedir.

Cinsiyetler Arası Farklılıklar: Gerçek Mi Söзде Mi?

Havacılık sektörünün ilk yıllarında çok daha belirgin olan toplumsal cinsiyet stereotiplerine dayalı olarak, kadınların uçuş yetenekleri hakkında olumsuz yorumlar yapılmıştır (Sule, 2017). Kadınların uçmaması gerektiğini savunanlar, temel olarak fizyolojik farklılıklar, algılanan fiziksel zayıflıklar, kadınların belirli sağlık sorunları ve filonun kültürel sorunları olarak dört temel argümana başvurmaktadır. Bu argümanlara karşıt yönde yapılan açıklamalar göstermektedir ki kadınlar ve erkekler birçok yönden farklı olsa da bu farklılıklar havacılıkta kadınların aleyhine olduğu gibi lehine de olabilmektedir. Bazı farklılıkların da havada yarattığı risk ihmal edilebilir derecede küçüktür. Ayrıca uçakların kadınları da dikkate alarak tasarlanması ve güvenlik ekipmanlarının değiştirilmesi var olan problemlerin aşılmasını sağlayabilir (Smart, 1998). Cinsiyet grupları arasında beceri ve yetenek farklılıkları olduğu görüşü de yapılan araştırmalarda desteklenmemiştir (Henneberry, 2018; Hynes ve Puckett, 2011). Bu stereotipik inançları değerlendiren araştırmalar, kadın ve erkekler arasında kesin bir zekâ veya yetenek farklılığı olmadığı gibi, kişilik özellikleri açısından da farklılıklar olmadığını belirlemiştir (Walton ve Politano, 2014).

Kadın ve erkek farklılıkları kazalar üzerinden çeşitli çalışmalarda incelenmiştir. Bunların ilkinde pilot hatasına bağlı kaza oranlarının kadınlarda erkeklere kıyasla daha yüksek olduğu ancak bu farklılığın kadınların erkeklere kıyasla daha genç ve tecrübesiz olmasından kaynaklandığı anlaşılmıştır. Bu değişkenler kontrol edildiğinde cinsiyetler arasında anlamlı bir fark olmadığı, diğer bir deyişle erkeklerin veya kadınların daha güvenli bir pilot grubu olmadığı gösterilmiştir (McFadden, 1996). Yapılan daha güncel araştırmalar da bu sonuçları desteklemektedir. Walton ve Politano (2016), yaptıkları çalışma sonucuna dayalı olarak kadın pilotların deneyim kazandıkça erkek pilotlara kıyasla daha avantajlı hale geldiğini ifade etmiştir. Düşük deneyim düzeyinde, kadın pilotların, erkek pilotlara kıyasla daha yüksek; yüksek deneyim düzeyinde ise daha düşük kaza oranına sahip olduğu tespit edilmiştir. Bir diğer araştırmada da pilot hatasına bağlı kazalarda cinsiyete göre bir farklılık olmadığı desteklenmiştir (Bazargan ve Guzhva, 2011). Kaza oranlarının haricinde kaza kaynakları incelendiğinde de kadın ve erkek pilotların gerçekleştirdiği kaza türlerinde farklılıklar tespit edilmiştir. Erkek pilotların kazaları çoğunlukla dikkatsizlik ve kusurlu kararlara dayalı iken; kadın pilotların kazaları çoğunlukla uçak kinetiğinin yanlış kullanımına bağlıdır (Baker, Lamb, Grabowski, Rebok ve Li, 2001). Ayrıca her üç çalışmanın sonuçları da erkeklerin yaptığı kazaların, kadınların yaptıklarına kıyasla daha ölümcül olduğunu göstermiştir (Baker ve ark., 2001; Bazargan ve Guzhva, 2011; Walton ve Politano, 2016). Bu durum muhtemelen erkek pilotların daha fazla risk alması ile ilişkilidir. Daha önce yapılan hem alan çalışmaları hem de deneysel çalışmalar, kadınların riskli davranışlara daha gönülsüz olduğunu göstermektedir (Eckel ve Grossman, 2008). Ancak yapılan kazalar da cinsiyete göre farklı yorumlanmıştır. Erkeklerin yaptığı ölümcül kazalar kötü şansa bağlanırken, kadınların yaptığı kazalarda kadınların iyi uçuş yapamadığı sonucuna varılmıştır (Yount, 1995; Akt.; Depperschmidt, 2008).

Önceki yıllarda pilotların teknik bilgi ve becerilerine odaklanılırken, 80'li yıllardan itibaren insan faktörlerine odaklanılmaya başlanmıştır (Davey, 2004). Çünkü kişilik özellikleri, uçuş operasyonlarının başarıyla tamamlanması için kritiktir. Psikolojik uyum faktörleri ve istenmeyen kişilik özellikleri bu operasyonları olumsuz yönde etkileyebilmektedir (Butcher, 2002). Kişilik özelliklerinin pilotluk eğitim sonuçları ile ilişkisini inceleyen bir çalışmada nörotiklik, deneyime açıklık ve dışadönüklüğün eğitimdeki başarısı ile ilişkili olduğu bulunmuştur. Başarılı olanlara kıyasla eğitimi kendi isteği ile bırakanlar daha yüksek düzeyde nörotik bulunurken, kötü performansı nedeniyle başarısız olanlar daha yüksek düzeyde deneyime açık ve daha az düzeyde dışa dönük bulunmuştur (King, Retzlaff, Barto, Ree ve Teachout, 2012). Cinsiyetler arasındaki farklılıklar askeri havacılıkta da ele alınmıştır.

Yapılan bir incelemede uçuş performansı açısından bir farklılık olmadığı bulunmuştur. Ayrıca duygudurum açısından da kadınların daha az gergin ve daha enerjik olduğu görülmüştür (Caldwell ve Leduc Jr, 1998). Kişilik özelliklerine ilişkin yapılan bir araştırmada ise pilotaj öğrencileri ve kariyerinin daha ileriki dönemlerinde olan kadın ve erkek pilotların kişilik özellikleri açısından çeşitli farklılıklara sahip olduğu bulunmuştur. Pilotaj öğrencisi olan kadınların, erkek emsallerine kıyasla nörotiklik ve deneyime açıklık düzeylerinin daha yüksek olduğu; kariyerinin ortasındaki kadın pilotların ise erkek emsallerine kıyasla yalnızca uyumluluk veya geçimlilik özellikleri bakımından daha güçlü oldukları bulunmuştur. Pilotaj öğrencisi ve hâlihazırda pilot olan kadınlar kıyaslandığında ise öğrenciler nörotiklikte daha yüksek, uyumlulukta daha düşük bulunmuştur (King, Callister, Retzlaff ve McGlohn, 1997a). Kişilik özellikleri açısından bakıldığında genellikle pilotların gerekli kişisel özelliklere (*right stuff*) sahip olduğu düşünülmekteydi. “*Right stuff*” terimi özgüven, atılganlık ve rekabetçiliğe işaret eder ve bu içeriği nedeniyle de tipik olarak bir erkeği çağırıştırır. Fakat modern havacılık misyonları, yüksek düzeyde dışadönüklük, uyumluluk ve sorumluluk gösteren kadınların sivil havacılıkta uygun olduğunu ifade etmektedir (Wilson, 2005). Ayrıca ekip çalışmasına yatkın, iletişim becerileri yüksek, duygu ve sorunları paylaşmaya açık ve risk almaktan uzak olarak algılanmaları da kadınların mesleğe uygun görülmesini sağlamaya yardımcı olmuştur (Davey, 2004). Kokpit içerisindeki etkileşimler incelendiğinde de geçmiştekenden farklı olarak erkek pilotların kadınlarla uçarken daha rahat ve daha az rekabetçi bir ortam hissettikleri, bu nedenle de bu deneyimlerinden keyif aldıkları bulunmuştur (McCarthy ve ark., 2015).

Kadın pilotlar, pilot olmayan kadınlarla karşılaştırıldığında, özgüven ve depresyon açısından anlamlı farklılıklar olduğu görülmüş; pilotların özgüvenleri daha yüksek ve depresyon düzeyleri daha düşük düzeyde bulunmuştur (Walton ve Politano, 2014). Askeri havacılık ile ilgili bir araştırmanın sonucunda da benzer şekilde kadın pilotlar, erkek pilotlar ve üniversite öğrencileriyle kıyaslandığında kişilik özellikleri bakımından diğer kadınlardan çok erkek meslektaşlarına benzediği belirlenmiştir (King, McGlohn ve Retzlaff, 1997b). Bu sonuçlar, bazı kişilik özelliklerinin iyi pilotluk için önemli olması ve meslek sahiplerinin bu özellikleri zaman içinde kazanarak birbirine benzemeye başlaması şeklinde yorumlanabilir.

Kadın ve erkek pilotların birbirine ilişkin görüşlerini inceleyen bir araştırmada kadınların uçuş yeterlilikleri ve güvenlik yönelimleri hakkındaki görüşleri sorulduğunda kadınların erkeklere kıyasla daha olumlu bir algıya sahip olduğu tespit edilmiştir. Erkekler kadınları bu konularda daha olumsuz görürken, kendilerini de kadınların gördüklerinden daha olumlu görmektedir (Wilson, 2005). Sonraki yıllarda yapılan bir araştırmada (Walton ve Politano, 2014) erkekler uçuş yeterliği, güvenlik yönelimi ve uçuş özgüveni konusunda kendilerini

kadınlardan daha yüksek değerlendirirken; kadınlar erkekleri daha düşük değerlendirmiştir. Ayrıca erkekler kadınlar için uçuş standartlarında gevşeme yapıldığını ifade ederken, kadınlar bu algıya katılmamıştır. Başka bir deyişle, erkekler kadın pilotların kötü pilot olduğunu düşünürken; kadın pilotlar ise erkeklerin kendi düşündükleri kadar harika pilotlar olmadıklarını ama kötü de olmadıklarını ifade etmişlerdir. Kadın pilotların uçuş yeterlilikleri ve güvenlik yönelimlerine ilişkin algıları ile mevcut performans puanlarını kıyaslayan bir araştırma hem erkek hem de kadın pilotların negatif algılara sahip olabildiğini fakat kadınların mevcut performans puanlarının daha yüksek olduğunu göstermiştir (Mitchell, Kristovics ve Vermeulen, 2006). Diğer yandan, uçuş eğitmenlerine eğitim aşamasındaki kadın ve erkeklerin farklılıklarına ilişkin görüşleri sorulduğunda ise kadınların erkek emsallerine kıyasla daha fazla sorumluluk ve daha az risk alma eğiliminde olduklarını belirtmişlerdir (Davey, 2004). Ayrıca kadın pilotların uçuş performansı konusunda da uçuş eğitmenlerinin, pilotlara kıyasla daha olumlu algılara sahip olduğu bulunmuştur (Vermeulen, 2009). Otuz yıllık uçuş eğitmeni olarak Sitler (2004)'in kadın pilotlara ilişkin aşağıda ifade edilen gözlemleri, onların erkeklerle kıyasla güçlü ve zayıf yönlerini içermektedir:

- Kadınlar uçakta özgüven elde etmede daha yavaştır. İlk solo uçuşları için daha endişeli olma eğilimindedir ve bu nedenle solo uçuş için daha yavaş olabilirler. Perdövites (stall), alçalış ve diğer olağan dışı durumlardan daha fazla korkabilir ve daha az teknik altyapıya sahip olabilirler.
- Kadınlar aletli uçuşu kavramada daha hızlıdır. Bir prosedürü iyice öğrendiklerinde, nadiren prosedürden şaşarlar. Kadınlar uçağın kontrollerini daha yumuşak ve yetenekli yönetme eğilimindedir. Tehlikeli havalarda ve alkollü olma durumlarında nadiren uçar ve nadiren gösteriş yapar. Daha az ölümcül uçak kazası geçirir.

Bu sonuçlar, erkek pilotların kadın pilotlara yönelik bu olumsuz algılarına kıyasla uçuş eğitmenlerinin görüşlerinin daha iyi olduğunu göstermektedir. Ayrıca erkek pilotlar da kadın pilotlarla uçuş fırsatı buldukça onların güvenlik yönelimine dair algıları iyileşmektedir (Mitchell ve ark., 2006; Wilson, 2005). Bu sonuçlar, kadınların erkeklerden farklı ve yetersiz olduğu görüşünün stereotipik varsayımlara dayandığını; gerçekte böylesine bir yetersizliğin olmadığını işaret eder.

Sonuç ve Öneriler

Kadın ve erkekler arasındaki genel istihdam eşitsizlikleri pilotluk mesleğinde çok daha yüksek seviyededir ve pilotluk erkek egemen bir meslek olarak kalmaya devam etmiştir. Ayrıca günümüzde dahi kadınlar için uyumsuz görülen kariyer alanlarının başında

gelmektedir. Havacılık tarihinde kadınların rolü incelendiğinde hem sivil hem de askeri alanda önemli katkılar sundukları görülmektedir. Ayrıca kokpit ortamının ekip çalışması gerektirdiği göz önünde bulundurulduğunda cinsiyet çeşitliliğinin sağlayacağı faydalar da ortaya koyulmuştur. Tüm bunlara rağmen kadın ve erkeklere yönelik stereotipik beklentiler hem kadınların motivasyonunu azaltmakta hem de önyargı ve ayrımcılık ile karşılaşmalarına neden olmaktadır. Tarihsel serüvende iyileşmeler yaşanmış olsa da bu sorunlar yaşamaya devam etmektedir. Kadınların pilotluk için yetersiz olduğuna yönelik öne sürülen argümanlar incelendiğinde kadın ve erkekler arasındaki farklılıkların uçuş performansı açısından bir dezavantaj yaratmayacağı görülmektedir.

Havacılık sektöründeki devasa büyüme hızıyla birlikte ortaya çıkan iş gücü ihtiyacı, farklı gruplardan nitelikli iş gücüne yönelmeyi gerektirmiştir. Hem mevcut pilotlar arasında hem de sektörün geleceğini yansıtan uçuş okullarında kadınlar çok daha az yer aldığı için, pilot olma potansiyeline sahip ancak henüz bu yolu seçmemiş aday adayı havuzunda kadınların daha geniş bir kısmı oluşturduğu ifade edilebilir. Sektörün ilerleyen yıllarda giderek büyümesi ve bu nedenle de ortaya çıkacak iş gücü ihtiyacının giderilmesinde kadınların sektöre katılımı ‘hayati’ olarak değerlendirilmiştir (Lutte, 2019). Kadınların sektöre düşük düzeyde katılım nedenleri ve katıldıktan sonra karşılaştıkları engeller bilindiği için, bu durumların üstesinden gelecek ve pilotluğu onlar için daha cazip kılacak belirli stratejiler benimsenmelidir.

Araştırmacılara Öneriler

Havacılık sektöründe kadın pilotların varlığına ilişkin araştırmalarda çoğunlukla açık tutumlar incelenmiş ancak örtük tutumlar henüz yeterince incelenmemiştir. Gelecek araştırmalarda kadın pilotlara salt maruz kalmanın erkek pilotların ve yolcuların örtük tutumlarında iyileşme sağlayıp sağlamadığı incelenmelidir. Bununla birlikte bu tutumların iyileştirilmesini sağlamak adına müdahale programları geliştirilerek bunların etkinliğine yönelik araştırmalar gerçekleştirilmelidir.

Kadın ve erkek pilotların performansına yönelik araştırmalarda çoğunlukla kaza oranları dikkate alınmıştır. Kaza oranlarının bireylerin görev performansının yalnızca bir kısmına ilişkin bilgi sağladığı göz önüne alınarak farklı göstergeler üzerinden de bu kıyaslamalar yapılmalıdır. Ayrıca bir diğer performans türü olan bağlamsal performans noktasında da incelemeler gerçekleştirilmelidir. Özellikle başarılı bir ekip çalışması için bağlamsal performansın da önemli olması bu noktada da incelemeler yapılmasını gerektirmektedir.

Havacılığın son zamanlarında ekip kaynak yönetimi becerileri ön plana çıkarıldığı için kadınların bu özellikler açısından değerlendirilmesi ve güçlü ve zayıf yanları olup olmadığının

belirlenmesi gerekmektedir. Bu araştırmalardan elde edilebilecek sonuçlar, pilot adayları için düzenlenen eğitim programlarının planlanmasında fayda sağlayacaktır.

Havacılık Sektörüne Öneriler

Maskülen alanlarda kadınlara karşı aşılması zor engeller, örgüt kültürlerine gömüldür ve kadınlar bu kültürü değiştirmekten ziyade adapte olmaktadır (Miller, 2002). Kadınların bu mesleklerdeki mevcut azınlık statüsü, bu duruma karşı koymalarını güçleştirmektedir. Yeterli çoğunluğa ulaşılması, işyeri kültürünü etkileyecek kadınsı değerlerin de kültürde yer bulmasını daha olası kılacaktır (Bridges, 2014). Dolayısıyla kadınların sayısının en azından yeterli çoğunluğu sağlayana kadar artırılması, cinsiyetçi kültürü iyileştirecek; kültürün iyileşmesi de pilotluğu kadınlar için daha cazip kılacaktır.

Kadınların düşük katılım sebeplerinden biri farkındalık eksikliği olduğu için (Opengart ve Germain, 2018) öncelikle pilotluğun da kadınlar için bir kariyer seçeneği olarak mevcut olduğu bilinci yaratılmalıdır. Bunun için kariyer seçim aşamasındaki öğrencilerin yönlendirilmesinde etkin rol oynayan kariyer danışmanları ile iş birliği gerçekleştirilmelidir. Ayrıca mesleki stereotipler daha küçük yaşlarda oluştuğu için (Miller ve Hayward, 2006), tanıtım çalışmaları çocukları da hedeflemelidir.

Pilot olmak isteyen kadınların bir kısmı, ailelerinden destek görmekte zorlanmaktadır (Ferla ve Graham, 2019). Havacılık tutkusu olan kadınlar, bu süreçte ailelerini ikna etme konusunda yalnız bırakılmamalıdır. Gerek hava yolunun güvenliği gerek çalışanlara sağlanan imkânlar konusunda aileleri de bilgilendirmeye yönelik çalışmalar gerçekleştirilmelidir.

Pilot olmaya karar veren kadınların önüne çıkan engellerden biri de eğitim maliyetidir (Anderson ve Pucel, 2003). Kariyerinin başında yer alan veya nispeten düşük geliri mesleklerden havacılığa geçmek isteyen bireyler için eğitim ücretlerinin karşılanması zor olabilmektedir. Diğer sektörlere kıyasla daha yüksek ücretlerin kazanıldığı pilotluk mesleğinde, bu ücretlerin mesleğe başlandıktan sonra ödenmesi daha kolay hale gelmektedir. Çeşitli hava yolu şirketlerinin bu tür uygulamaları mevcut olsa da bunlara yaygınlık kazandırılmalı ve eğitim esnasındaki finansal destek kuvvetlendirilmelidir.

Pilot olmak için adım atan kadınların henüz mesleğe başlamadan ayrılmalarını önlemek amacıyla eğitim programlarında da bazı değişikliklerin gerçekleştirilmesi gerekmektedir. Yapılan bir çalışmada kadınların öğrenme stil ve tercihlerinin birbirinden farklı olduğu belirlenmiştir. Bu farklılıklar dikkate alınarak hazırlanan eğitim programları ve sunulan

araçlar kadınların katılımını teşvik edebilir (Karp ve arkadaşları, 2018). Ayrıca cinsiyetçiliği ve cinsiyetçi dili eğitimden çıkarmak kültürel değişim yaratmanın bir yoludur (Bridges, 2014).

Kadınlara cesaret verecek rol modeller ve mesleğin güçlükleriyle baş etmelerinde yol gösterecek mentorlar sağlanmalıdır. Bu nedenle kadın pilotların popüler kültürde daha fazla yer almaları desteklenmeli; uçuş okullarında da resmi bir mentorluk programı olmalıdır (Neal-Smith ve Cockburn, 2009). Var olan deneyimli kadın pilotların genç kadınlar için erişilebilir olması, mesleğe uyum sağlamalarını da kolaylaştıracaktır (McFadden, 1996).

Kadın pilotların cinsiyetle ilgili önemli engellerle karşılaştıkları dikkate alındığında sektör içerisinde çeşitlilik teşvik edilmeli (Neal-Smith ve Cockburn, 2009) ve bu açıdan çeşitlilik zekâsının (diversity intelligence) artırılması sağlanmalıdır. Bu artan zekâ, kadınlar için daha hoş bir ortam yaratacak, örtük ve sözsüz ayrımcılık gibi kültürel ve örgütsel meselelerin uygun biçimde ele alınmasını mümkün kılacaktır (Opengart ve Germain, 2018).

Kokpiti sürekli olarak kadınlarla paylaşan erkek pilotların, kokpiti kadınlarla nadiren paylaşan veya hiç paylaşmayan erkek pilotlara kıyasla daha eşitlikçi bir tutum izlemesi (Walton ve Politano, 2014) göz önünde bulundurularak, eğitim ve uçuş planlamalarının erkeklerle kadınları daha fazla bir araya getirecek şekilde yapılmasına özen gösterilmelidir. Bu sayede kadınlara yönelik tutumlarda sağlanacak değişiklikler, erkek meslektaşları tarafından benimsenmelerini kolaylaştıracaktır.

Eski nesil erkek pilotların emekli olması ve daha genç meslektaşların havacılığa katılması kadınların iş gücü içindeki yerine yönelik eski tutumların daha açık bir dizi görüşle yer değiştirilmesini sağlayabilir (McCarthy ve ark., 2015). Ancak bu durumun süreç içerisinde kendiliğinden değişmesini beklemek yerine yeni işe alım süreçlerinde adayların bu tutumlarının da değerlendirilmesi iş gücü ihtiyacını giderirken kültürel sorunların da iyileşmesini sağlayabilir.

Havacılığı kadınlar için cazip kılmak adına benimsenebilecek pozitif ayrımcılık uygulamaları dikkatli tasarlanmalıdır. Burada uçuş standartlarını düşürmek yerine en yüksek güvenlik standartlarının korunması gerekmektedir. Hava yolu endüstrisi, erkek ve kadın pilotlara eşit muamele etmeye çalıştıkça, pilotların performansındaki cinsiyet farklılıklarının zaten ortadan kalkması beklenmektedir (McFadden, 1996).

Kadınları pilotluğa yönlendirmek adına yapılan tüm yatırımların karşılığını almak ve iş gücünü korumak adına kadınların istihdamında devamlılığın sağlanması önemlidir. Bu doğrultuda iş ve iş dışı yaşamı dengelemeye yönelik uygulamaların benimsenmesi ve erkekler

kadar kadınlar için de terfi imkânlarının var olacağı politikalar yürütmek kadınların örgütsel bağlılığını artıracak ve sektörün uzun vadeli yararına olacaktır (McCarthy ve ark., 2015).

Pilotluk alanında yapılan bu iyileştirme önerileri, benzer problemlerin yaşandığı diğer mesleklere de örnek olarak havacılık sektörünün ötesinde etkiler yaratabilir. Bu doğrultuda izlenecek politikalar ile toplumsal düzeyde ekonomik ve kültürel gelişmelere katkı sağlanabilir.

Kaynakça / References

- Alda-Vidal, C., Rusca, M., Zwarteven, M., Schwartz, K. ve Pouw, N. (2017). Occupational genders and gendered occupations: The case of water provisioning in Maputo, Mozambique. *Gender, Place & Culture*, 24(7), 974-990. doi: 10.1080/0966369X.2017.1339019
- Allport, G. W. (2017). Önyargının Doğası (Nur Nirven, Çev.). Sakarya: Sakarya Üniversitesi Yayınları. (Orijinal çalışma basım tarihi 1954).
- Anderson, S. (2013). *Who do you trust more, male or female pilots?* (7 Haziran 2020 tarihinde <https://www.sunshine.co.uk/news/who-do-you-trust-more--male-or-female-pilots--105.html> adresinden alınmıştır.)
- Anderson, S. L. ve Pucel, D. J. (2003). An investigation into factors influencing men and women in becoming professional pilots. *Journal of Aviation/Aerospace Education & Research*, 12(3), 31-42. doi: 10.15394/jaer.2003.1569
- Aries, E. (1976). Interaction patterns and themes of male, female, and mixed groups. *Small Group Behavior*, 7(1), 7-18. doi: 10.1177/104649647600700102
- Ashcraft, K. L. (2007). Appreciating the 'work' of discourse: Occupational identity and difference as organizing mechanisms in the case of commercial airline pilots. *Discourse & Communication*, 1(1), 9-36. doi: 10.1177/1750481307071982
- Ashmore, R. D. ve Del Boca, F. K. (1981). Conceptual approaches to stereotypes and stereotyping. David L. Hamilton (Ed.), *Cognitive Processes in Stereotyping and Intergroup Behavior* içinde (1-35). New Jersey, America: Erlbaum
- Baker, S. P., Lamb, M. W., Grabowski, J. G., Rebok, G. W. ve Li, G. (2001). Characteristics of general aviation crashes involving mature male and female pilots. *Aviation, Space and Environmental Medicine*, 72, 447-452.
- Barry, K. (2007). *Femininity in flight: A history of flight attendants*. Durham and London, England: Duke University Press.
- Bazargan, M. ve Guzhva, V. S. (2011). Impact of gender, age and experience of pilots on general aviation accidents. *Accident Analysis & Prevention*, 43(3), 962-970. doi: 10.1016/j.aap.2010.11.023
- Bridges, D. (2014). Grounded? Female pilots, gender identity and integration into the Australian Defence Force. Donna Bridges, Jane Neal-Smith ve Albert J. Mills (Eds.), *Absent Aviators: Gender Issues in Aviation* içinde (147-164). Farnham, England: Ashgate Publishing Limited.
- Bridges, D., Neal-Smith, J. ve Mills, A. (2014). *Absent aviators: Gender issues in aviation*. Farnham, England: Ashgate Publishing Limited.
- Bruce, M. (2016). *Women in aviation: An interview-based analysis of female aviators' entrances into the industry*. Doktora tezi, University of North Carolina at Chapel Hill, America.
- Butcher, J. N. (2002). Assessing pilots with 'the wrong stuff': A call for research on emotional health factors in commercial aviators. *International Journal of Selection and Assessment*, 10(1-2), 168-184. doi: 10.1111/1468-2389.00204

- CAE (2017). Airline pilot demand outlook - 10-year view. (02 Eylül 2020 tarihinde https://www.cae.com/media/documents/Civil_Aviation/CAE-Airline-Pilot-Demand-Outlook-Spread.pdf adresinden alınmıştır.)
- Caldwell, J. A. ve Leduc Jr, P. A. (1998). Gender influences on performance, mood and recovery sleep in fatigued aviators. *Ergonomics*, 41(12), 1757-1770. doi: 10.1080/001401398185956
- Campbell, K. ve Mínguez-Vera, A. (2008). Gender diversity in the boardroom and firm financial performance. *Journal of Business Ethics*, 83(3), 435-451. doi: 10.1007/s10551-007-9630-y
- Cejka, M. A. ve Eagly, A. H. (1999). Gender-stereotypic images of occupations correspond to the sex segregation of employment. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 25(4), 413-423. doi: 10.1177/0146167299025004002
- Clark, P. J., Newcomer, J. M. ve Jones, A. M. (2015). Overcoming gender barriers in aircraft maintenance: Women's perceptions in the United States. *The Collegiate Aviation Review International*, 33(2), 66-84. doi: 10.22488/okstate.18.100505
- DATAUSA (2020). Flight attendants. (02 Haziran 2020 tarihinde <https://datausa.io/profile/soc/532031#demographics> adresinden alınmıştır.)
- Davey, C. L. (2004). The impact of human factors on ab initio pilot training. *Gender, Work & Organization*, 11(6), 627-647. doi: 10.1111/j.1468-0432.2004.00252.x
- Davey, C. L. ve Davidson, M. J. (2000). The right of passage? The experiences of female pilots in commercial aviation. *Feminism & Psychology*, 10(2), 195-225. doi: 10.1177/0959353500010002002
- Depperschmidt, C. L. (2008). *Collegiate aviation programs and their under representation of female students: A national study of the perceptions of female student pilots*. Yayınlanmamış doktora tezi, Oklahoma State University, America.
- Depperschmidt, C. L. ve Bliss, T. J. (2009). Female flight students: Perceptions of barriers and gender biases within collegiate flight programs. *Collegiate Aviation Review*, 27(2), 18-27. doi: 10.22488/okstate.18.100391
- Dökmen, Z. Y. (2016). *Toplumsal cinsiyet: Sosyal psikolojik açıklamalar*. İstanbul: Remzi Kitabevi.
- Dukes, R. L., Hulbert-Johnson, R., Newton, H. ve Overstreet, S. (1991). Stereotypes of pilots and apprehension about flying with them: A study of commercial aviation scenarios. *Aviation, Space, and Environmental Medicine*, 62(8), 722-726.
- Eagly, A. H. (1987). *Sex differences in social behavior: A social-role interpretation*, Hillsdale, New Jersey: Lawrence Erlbaum.
- Eagly, A. H. ve Mladinic, A. (1989). Gender stereotypes and attitudes toward women and men. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 15(4), 543-558. doi: 10.1177/0146167289154008
- Eagly, A. H. ve Steffen, V. J. (1984). Gender stereotypes stem from the distribution of women and men into social roles. *Journal of Personality and Social Psychology*, 46(4), 735-754. doi: 10.1037/0022-3514.46.4.735
- Eckel, C. C. ve Grossman, P. J. (2008). Men, women and risk aversion: Experimental evidence. *Handbook of Experimental Economics Results*, 1, 1061-1073. doi: 10.1016/S1574-0722(07)00113-8
- Eriksen, W. ve Einarsen, S. (2004). Gender minority as a risk factor of exposure to bullying at work: The case of male assistant nurses. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 13(4), 473-492.
- Ferla, M. ve Graham, A. (2019). Women slowly taking off: An investigation into female underrepresentation in commercial aviation. *Research in Transportation Business & Management*, 31, 100378. doi: 10.1016/j.rtbm.2019.100378
- Fiske, S. T. ve Stevens, L. E. (1993). What's so special about sex? Gender stereotyping and discrimination. Stuart Oskamp ve Mark Costanzo (Eds.), *Gender Issues in Contemporary Society* içinde (173-196). Thousand Oaks, California: Sage Publications.
- Gant, K. (2001). Women in Aviation. (15 Haziran 2020 tarihinde http://www.corporateflyer.net/Articles_files/Women%20in%20Aviation.pdf adresinden alınmıştır.)

- Germain, M. L., Herzog, M. J. R. ve Hamilton, P. R. (2012). Women employed in male-dominated industries: Lessons learned from female aircraft pilots, pilots-in-training and mixed-gender flight instructors. *Human Resource Development International*, 15(4), 435-453. doi: 10.1080/13678868.2012.707528
- Gibbon, D. (2014). Difficult, dangerous, not a job for girls: Factors impacting women and girls' orientation towards pilot careers. *Absent Aviators: Gender Issues in Aviation* içinde (43-72). Farnham, England: Ashgate Publishing Limited.
- Goyer, M. (2020). Five decades of American female pilots statistics. How did we do?. (23 Haziran 2020 tarihinde <https://womenofaviationweek.org/five-decades-of-women-pilots-in-the-united-states-how-did-we-do/> adresinden alınmıştır.)
- Göregenli, M. (2012). Temel kavramlar: Önyargı, kalıpyargı ve ayrımcılık. Kenan Çayır ve Müge Ayan Ceyhan (Ed.), *Ayrımcılık: Çok Boyutlu Yaklaşımlar* içinde (175-187). İstanbul: İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları.
- Gray, K. S. (2007). *Flying in formation: Creating a place for women in aviation through the Ninety-Nines, the Women Air Force Service Pilots, and the Whirly-Girls*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Miami University, America.
- Hamilton, D. L., Sherman, S. J. ve Ruvolo, C. M. (1990). Stereotype-based expectancies: Effects on information processing and social behavior. *Journal of Social Issues*, 46(2), 35-60. doi: 10.1111/j.1540-4560.1990.tb01922.x
- Harlak, H. (2000). *Önyargılar*. İstanbul: Sistem Yayınları.
- Harvey, G., Finnear, J. ve Greedharry, M. (2019). Women in aviation: A study of insecurity. *Research in Transportation Business & Management*, 31, 100366. doi: 10.1016/j.rtbm.2019.05.001
- Heilman, M. E. (1983). Sex bias in work settings: The Lack of Fit model. *Research in Organizational Behavior*, 5, 269-298.
- Heilman, M. E. (2001). Description and prescription: How gender stereotypes prevent women's ascent up the organizational ladder. *Journal of Social Issues*, 57(4), 657-674. doi: 10.1111/0022-4537.00234
- Henneberry, D. (2018). *The sky's the limit: Factors that affect females' decisions to become professional pilots*. Yayınlanmamış doktora tezi, St. John Fisher College, America.
- Hogg, M. A. ve Abrams, D. (1988). *Social identifications: A social psychology of intergroup relations and group processes*. London, England: Routledge.
- Hynes, G. E. ve Puckett, M. (2011). Feminine leadership in commercial aviation: Success stories of women pilots and captains. *Journal of Aviation Management and Education*, 1, 1-6.
- International Labour Office (2020). *World employment and social outlook – Trends 2020*. (27 Mayıs 2020 tarihinde https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_734455.pdf adresinden alınmıştır.)
- Ison, D. C. (2010). The future of women in aviation: Trends in participation in postsecondary aviation education. *Journal of Aviation/Aerospace Education & Research*, 19(3), 27-40. doi: 10.15394/jaaer.2010.1368
- İçtrak (2020) 2020 MSÜ Rektör Yardımcısından Önemli Duyuru [Video]. Erişim adresi: <https://www.youtube.com/watch?v=zN-JLCUNSSX>
- Jacobs, P. A., Tytherleigh, M. Y., Webb, C. ve Cooper, C. L. (2010). Breaking the mold: The impact of working in a gender-congruent versus gender-incongruent role on self-reported sources of stress, organizational commitment, and health in UK universities. *International Journal of Stress Management*, 17(1), 21-37. doi: 10.1037/a0018026
- Karp, M. R., Turney, M. A., Niemczyk, M., Green, M. F., Sitler, R. L. ve Bishop, J. (2018). Retaining women in collegiate aviation by implementing learning style considerations. *The Collegiate Aviation Review International*, 19(1), 92-101. doi: 10.22488/okstate.18.100300

- King, R. E., Callister, J. D., Retzlaff, P. D. ve McGlohn, S. (1997a). *Pilot personality: Gender and career-level differences*. (15 Haziran 2020 tarihinde <https://apps.dtic.mil/dtic/tr/fulltext/u2/a328845.pdf> adresinden alınmıştır.)
- King, R. E., McGlohn, S. E. ve Retzlaff, P. D. (1997b). Female United States Air Force pilot personality: The new right stuff. *Military Medicine*, 162(10), 695-697. doi: 10.1093/milmed/162.10.695
- King, R. E., Retzlaff, P. D., Barto, E. B., Ree, M. J. ve Teachout, M. S. (2012). Pilot personality and training outcomes. (15 Haziran 2020 tarihinde <https://apps.dtic.mil/dtic/tr/fulltext/u2/a571477.pdf> adresinden alınmıştır.)
- Kolm, S. L. (2003). Who says it's a man's world? Women's work and travel in the first decades of flight. Dominick A. Pisano (Ed.), *The Airplane in American Culture* içinde (147-164). Ann Arbor, America: The University of Michigan Press.
- Kumkale, İ. (2019). Tokenizm ve token kadınlar. İ. Kumkale (Ed.) *Kadının İş Yaşamı ve Etik* içinde (1-18). Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.
- Kuyucak, F. (2010). Türk havacılığında kadın. Füsün Çoban Başkaya (Ed.), *21. Yüzyılın Eşiğinde Kadınlar: Değişim ve Güçlenme, Uluslararası Multidisipliner Kadın Kongresi: Bildiri Kitabı* içinde (21-25). İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi Fen-Edebiyat Fakültesi Yayını.
- Lagrange, K. (2018). Why there aren't more female pilots. (10 Haziran 2020 tarihinde <https://www.cntraveler.com/story/why-there-arent-more-female-pilots> adresinden alınmıştır.)
- Lancia, G. (2017). We can and will do it! Female perceptions of pilot as a career. *The Collegiate Aviation Review International*, 35(2), 54-67. doi: 10.22488/okstate.18.100481
- Lips, H. M. (2017). *Sex and gender: An introduction*. Illinois, America: Waveland Press.
- Lutte, R. K. (2019). Women in aviation: A workforce report. (10 Temmuz 2020 tarihinde <https://digitalcommons.unomaha.edu/aviationfacpub/6/> adresinden alınmıştır.)
- Lyths, P. (2009). Think of her as your mother' airline advertising and the stewardess in America, 1930–1980. *The Journal of Transport History*, 30(1), 1-21. doi: 10.7227/TJTH.30.1.3
- McCarthy, F. (2017). *An exploration of the gender and professional identities of ab initio pilots*. Yayınlanmamış doktora tezi, Loughborough University, England.
- McCarthy, F., Budd, L. ve Ison, S. (2015). Gender on the flightdeck: Experiences of women commercial airline pilots in the UK. *Journal of Air Transport Management*, 47, 32-38. doi: 10.1016/j.jairtraman.2015.04.001
- McFadden, K. L. (1996). Comparing pilot-error accident rates of male and female airline pilots. *Omega*, 24(4), 443-450. doi: 10.1016/0305-0483(96)00012-6
- Mehta, P. (2015). Aviation waste management: An insight. *International Journal of Environmental Sciences*, 6(1), 179-186. doi: 10.6088/ijes.6020
- Mehta, R., Rice, S., Winter, S. ve Eudy, M. (2017). Perceptions of cockpit configurations: A culture and gender analysis. *The International Journal of Aerospace Psychology*, 27(1-2), 57-63. doi: 10.1080/10508414.2017.1365609
- Miller, G. (2002). The frontier, entrepreneurialism, and engineers: Women coping with a web of masculinities in an organizational culture. *Culture and Organization*, 8(2), 145-160. doi: 10.1080/14759550212836
- Miller, L. ve Hayward, R. (2006). New jobs, old occupational stereotypes: Gender and jobs in the new economy. *Journal of Education and Work*, 19(1), 67-93. doi: 10.1080/13639080500523000
- Mills, A. J. (1998). Cockpits, hangars, boys and galleys: Corporate masculinities and the development of British Airways. *Gender, Work & Organization*, 5(3), 172-188. doi: 10.1111/1468-0432.00055
- Mills, A. J. (2017). The gendering of organizational culture: Social and organizational discourses in the making of British Airways. Albert J. Mills (Ed.), *Insights and Research on the Study of Gender and Intersectionality in International Airline Cultures* içinde (37-47). Bingley, England: Emerald Publishing Limited, doi: 10.1108/978-1-78714-545-020171003

- Mitchell, J., Kristovics, A. ve Vermeulen, L. (2006). Gender issues in aviation: Pilot perceptions and employment relations. *International Journal of Employment Studies*, 14(1), 35-59.
- Mitchell, J., Kristovics, A., Vermeulen, L., Wilson, J. ve Martinussen, M. (2005). How pink is the sky?: A cross-national study of the gendered occupation of pilot. *Employment Relations Record*, 5(2), 43-60.
- Neal-Smith, S. ve Cockburn, T. (2009). Cultural sexism in the UK airline industry. *Gender in Management*, 24(1), 32-45. doi: 10.1108/17542410910930734
- Nevile, M. (2001). Understanding who's who in the airline cockpit: Pilots' pronominal choices and cockpit roles. Alec McHoul ve Mark Rapley (Eds.), *How to Analyse Talk in Institutional Settings: A Casebook of Methods* (57-71). London, England, and New York, New York, U.S.: Continuum.
- Oakes, C. M. (1985). United States women in aviation 1930-1939. *Smithsonian Studies in Air and Space*, 6, 1-70. doi: 10.5479/si.01977245.6.1
- Opengart, R. ve Germain, M. L. (2018). Diversity intelligence as a source of strength in human resource development: Increasing the presence of women pilots. *Advances in Developing Human Resources*, 20(3), 331-344. doi: 10.1177/1523422318778013
- ÖSYM (2019). 2019 Milli Savunma Üniversitesi Değerlendirme Raporu. (28 Ağustos 2020 tarihinde https://dokuman.osym.gov.tr/pdfdokuman/2019/GENEL/msudegrpwweb_10052019.pdf adresinden alınmıştır.)
- Özbaşaran, F., Taşpınar, A., Çakmakçı, A. (2002). Hastalar kendilerine bakım verenlerin cinsiyeti konusunda ne düşünüyorlar? *Atatürk Üniv. Hemşirelik Yüksekokulu Dergisi*, 5(2), 1-7.
- Paulsen, M. (2002). *Perception of competence in male and female pilots: Between group differences*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Embry Riddle Aeronautical University, America.
- Prescott, J. ve Bogg, J. (2011). Segregation in a male-dominated industry: Women working in the computer games industry. *International Journal of Gender, Science and Technology*, 3(1), 205-227.
- Rogelberg, S. G. ve Rumery, S. M. (1996). Gender diversity, team decision quality, time on task, and interpersonal cohesion. *Small Group Research*, 27(1), 79-90. doi: 10.1177/1046496496271004
- Sitler, R. (2004). Gender differences in learning to fly. Mary A. Turney (Ed.), *Tapping Diverse Talents in Aviation: Culture, Gender, and Diversity* içinde (77-88). Aldershot, England: Ashgate.
- Smart, T. L. (1998). Fast women: Or why women who fly high performance aircraft are fast but not loose. *Australian Military Medicine*, 7(1), 8-16.
- Sule, M. (2017). Is the sky pink or blue: Gender stereotype among female pilots - A feminist perspective. (27 Mayıs 2020 tarihinde <https://www.researchgate.net/publication/336284249> adresinden alınmıştır.)
- Thatchatham, C. ve Peetawan, W. (2020). An exploration on pilots' and student pilots' perspectives towards the gender bias in Thai aviation industry. *Multidisciplinary Digital Publishing Institute Proceedings*, 39(1), 24. doi: 10.3390/proceedings2019039024
- Tiemeyer, P. J. (2007). *Manhood up in the air: gender, sexuality, corporate culture, and the law in twentieth century America*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, University of Texas at Austin, America.
- Turnbull, P. (2013). Promoting the employment of women in the transport sector—Obstacles and policy options. (04 Haziran 2020 tarihinde https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---sector/document/publication/wcms_234880.pdf adresinden alınmıştır.)
- Turner, J. C. (1982). Towards a cognitive redefinition of the social group. Henri Tajfel (Ed.), *Social Identity and Intergroup Relations* içinde (15-40). New York, America: Cambridge University.
- Turney, M. A. (2000). Attracting women to aviation careers: What recent studies reveal. *The Collegiate Aviation Review International*, 18(1), 92-98. doi: 10.22488/okstate.18.100292
- Vermeulen, L. P. (2009). Flight instructors' perceptions of pilot behaviour related to gender. *SA Journal of Industrial Psychology*, 35(1), 128-135. doi: 10.4102/sajip.v35i1.819

- Vermeulen, L. P. ve Mitchell, J. I. (2007). Development and validation of a measure to assess perceptions regarding gender-related pilot behavior. *The International Journal of Aviation Psychology*, 17(2), 197–218. doi: 10.1080/10508410701328680
- Walton, R. O. ve Politano, P. M. (2014). Gender-related perceptions and stress, anxiety, and depression on the flight deck. *Aviation Psychology and Applied Human Factors*, 4(2), 67-73. doi: 10.1027/2192-0923/a000058
- Wilson, J. (2005). *Gender-based issues in aviation, attitudes towards female pilots: A cross-cultural analysis*. Yayınlanmamış doktora tezi, University of Pretoria, South Africa.
- Winter, S. R., Rice, S. ve Mehta, R. (2014). Aviation consumers' trust in pilots: A cognitive or emotional function. *International Journal of Aviation, Aeronautics, and Aerospace*, 1(1), 2. doi: 10.15394/ijaaa.2014.1003
- Wood, W. (1987). Meta-analytic review of sex differences in group performance. *Psychological Bulletin*, 102(1), 53-71. doi: 10.1037//0033-2909.102.1.53
- World Economic Forum. (2017). The global gender gap report. (28 Mayıs 2020 tarihinde http://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2017.pdf adresinden alınmıştır.)
- Yalçın, O. (2015). Türk Hava Kuvvetleri tarihinde hava okulu ve harp okuluna geçiş süreci. *Gazi Akademik Bakış*, 9(17), 229-260.
- Yanıköğlü, Ö., Kılıç, S. ve Küçükönel, H. (2020). Gender in the cockpit: Challenges faced by female airline pilots. *Journal of Air Transport Management*, 86, 101823. doi: 10.1016/j.jairtraman.2020.101823
- Zheng, J. (2016). *Female pilots: Career experiences and recruitment discourses*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Auckland University of Technology, New Zealand.